



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Alstom Portugal, SA - Autorização de laboração contínua	2497
- Nokia Solutions and Networks Portugal, SA - Autorização de laboração contínua	2498

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Revisão global	2499
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra e texto consolidado	2564
- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global	2601
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Alteração	2630
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação ...	2631

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação	2631
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Merceana e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e outro - Integração em níveis de qualificação	2632
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Montijo e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e outro - Integração em níveis de qualificação	2633
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Integração em níveis de qualificação	2633
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras - Retificação	2633

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo, SINCTA - Alteração	2634
- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração	2635

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal - Eleição	2636
- Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza - APBCIB - Eleição	2636

- ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora - Eleição	2636
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Cinclus Project Management, SA - Convocatória	2637
- EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA/Águas de Lisboa e Vale do Tejo, SA - Retificação	2638

II – Eleição de representantes:

- Ansel Portugal - Industrial Gloves, Sociedade Unipessoal, L. ^{da} - Eleição	2638
- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição	2638

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrscot@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Alstom Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Alstom Portugal, SA», NIF 502795832, com sede na Avenida Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 108, 5.º, Lisboa, freguesia de S. Domingos de Benfica, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, área de «Finning», localizado na Estrada Nacional, n.º 10-4, Mitrena, freguesia do Sado, concelho e distrito de Setúbal.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2014, e subsequente revisão.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto ao ser adquirida por outra empresa, de nível internacional, ser solicitada para fornecer o dobro da produção anual, na sua totalidade para efeitos de exportação. Em face dos novos desafios, e face à atual capacidade tecnológica instalada na unidade industrial, torna-se exigível um maior rigor, e respetiva redução, nos prazos de produção por motivos de competitividade, cujos índices se exigem elevados face à concorrência internacional, potenciando-se a capacidade produtiva com o funcionamento constante das máquinas de alhetar (finning), engenhos que condicionam toda a produção da empresa. Ora, estes desideratos só serão possíveis de concretizar, segundo a requerente, mediante o recurso ao regime de laboração proposto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido ou foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, ou deram a respetiva adesão mediante cláusula dos respetivos contratos individuais de trabalho. Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- A comissão sindical na empresa emitiu parecer favorável;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, conforme declaração da Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Alstom Portugal, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, área de «Finning», localizado na Estrada Nacional, n.º 10-4, Mitrena, freguesia do Sado, concelho e distrito de Setúbal.

Lisboa, 29 de julho de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos* (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança So-

cial nos termos da alínea *a*) do número 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

Nokia Solutions and Networks Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Nokia Solutions and Networks Portugal, SA», NIF 507834763, com sede no Edifício Horizonte, Estrada do Casal das Canas, Alfragide, freguesia do mesmo nome, concelho da Amadora, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3, do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector elétrico e eletrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2013, e subseqüentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de prestar serviços profissionais a operadores de telecomunicação distribuídos por todo o mundo, tornando-se necessário que, para efeitos de aumento da capacidade de resposta e expansão desses serviços, passe a operar de forma ininterrupta, ajustando-se, assim, a diversos fusos horários. Este regime permitirá alcançar um aumento da prestação dos serviços de implementação de redes de telecomunicações fora da Europa e o alargamento na prestação dos serviços de apoio a emergências.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram consultados os que se encontravam ao serviço da empresa, não tendo os mesmos levan-

tado obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros serão contratados em conformidade.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A atividade da empresa não carece de licenciamento específico, sendo disponibilizada a respetiva certidão comercial;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo do disposto no número 3, do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Nokia Solutions and Networks Portugal, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no Edifício Horizonte, Estrada do Casal das Canas, Alfragide, freguesia do mesmo nome, concelho da Amadora, distrito de Lisboa.

Lisboa, 27 de julho de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea *a*) do número 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro) - O Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, *Paulo Alexandre dos Santos Ferreira* (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia, nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, de 17 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro).

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Revisão global

O presente CCT revoga:

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 2015, com respetiva retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, 1.ª série, de 8 de outubro de 2015, celebrado entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação do SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, pelas associações sindicais.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 2015, com respetiva retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, 1.ª série, de 8 de outubro de 2015, celebrado entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a FE - Federação dos Engenheiros em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros, pelas associações sindicais.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, 1.ª série, de 29 de março de 2010, com respetiva retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, 1.ª série, de 8 de maio de 2010, celebrado entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e serviços, a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP - Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, pelas associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou coletivas que, no território do continente, se dedicam à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III, representados pelas associações sindicais signatárias.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3- O presente CCT abrange 7600 empregadores e 170 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro 2016 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1- Antes da admissão na empresa ou se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes, os trabalhadores serão submetidos a exame de saúde destinado a verificar da sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à atividade em vista para o respetivo contrato.

2- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Terem idade não inferior a 16 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória legalmente imposta, nos seguintes termos:

Data de nascimento	Anos de escolaridade
Anterior a 1/1/1967	4 anos
Entre 1/1/1967 e 31/12/1980	6 anos
Posterior a 31/12/1980	9 anos
Ano letivo 2009/2010	12 anos

c) Possuírem as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;

d) Possuírem certificados de aptidão profissional, carteira ou cédula, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

3- Sem prejuízo das disposições relativas ao trabalho de menores consignadas na cláusula 68.^a, a escolaridade mínima ou as habilitações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4- O contrato de trabalho será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

a) Identificação das partes, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A sede ou o domicílio do empregador;

d) A categoria do trabalhador, incluindo a respetiva classe, escalão ou grau, e a caracterização sumária do seu conteúdo;

e) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

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, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

l) Dispensa do período experimental, se a houver;

m) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

n) O número de identificação da segurança social do empregador;

o) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;

p) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respetiva ces-

sação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;

q) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5- O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador. Tratando-se de trabalhador estrangeiro, aplicar-se-ão as disposições específicas constantes na cláusula 63.^a

6- No ato de admissão, deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

a) Regulamento interno, se o houver;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros, caso existam.

7- No ato da admissão, será ainda prestada informação ao trabalhador relativamente:

a) Aos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção 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 adotar 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.

8- Nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, os empregadores deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

9- Para o preenchimento de postos de trabalho, o empregador deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os profissionais abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou de empregadores, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente contrato, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, igualmente lhe competindo definir as respetivas funções e enquadramentos.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

Para efeitos de promoção a categorias superiores, entende-se como «serviço efetivo na categoria» todo o período de tempo, seguido ou interpolado, em que houve efetiva prestação de trabalho naquela categoria, independentemente da empresa em que tenha sido prestado e desde que devidamente comprovado, sendo pois de excluir os períodos de

tempo correspondentes a eventuais suspensões do contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é regulamentada no anexo I.

Cláusula 7.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas nos níveis de retribuição constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, distribuído por cinco dias consecutivos.

2- Para os profissionais administrativos, técnicos de desenho, cobradores e telefonistas, o período normal de trabalho semanal é de 37,5 horas.

3- A criação de horários desfasados no período normal de trabalho semanal previsto no número anterior, deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, de segunda a sexta-feira;

b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

4- Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos da legislação em vigor, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a 8 meses, tendo em conta que:

a) As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, de acordo com o disposto no presente número, serão compensadas com a redução daquele período em igual número de horas, não podendo ser superior a 2 horas nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

b) Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência, for inferior ao período normal de trabalho previsto nos números 1 e 2, por razões imputáveis ao empregador, será saldado em favor do trabalhador o período de horas de trabalho não prestado;

c) Durante o período de prestação de trabalho no regime

de adaptabilidade disposto no presente número, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo com o empregador;

d) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e o empregador têm o direito de receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respetivamente, exista a seu favor.

5- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, bem como eventuais alterações aos mesmos, nos termos da legislação em vigor e da presente regulamentação.

6- Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador.

7- O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e termo do trabalho, o qual, em caso de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, deverá conter indicação expressa de tal facto.

8- O período de trabalho diário deve ser interrompido, em regra, sem prejuízo do número seguinte, por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados.

9- Salvo tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso diário ser reduzido a meia hora.

10- Sem prejuízo da laboração normal, as empresas devem conceder, no primeiro período de trabalho diário, o tempo mínimo necessário à tomada de uma refeição ligeira, normalmente designada por «bucha», em moldes a regulamentar pelo empregador.

Cláusula 9.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida

pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte ou ser retribuída com acréscimo de 100 %.

Cláusula 10.^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 administração, de direção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício da atividade de vigilância, de transporte e de vendas.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a:

a) 22 % da retribuição base, tratando-se das modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número anterior;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, tratando-se da modalidade prevista na alínea c) do número anterior.

4- A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho é considerada para efeito de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, estando igualmente sujeita a todos os impostos e descontos legais.

5- A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho, não é considerada para efeitos de cálculo de pagamento de trabalho suplementar, trabalho noturno e trabalho por turnos.

6- O acordo de isenção de horário de trabalho cessará nos precisos termos e condições em que deixarem de subsistir os fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao ou-

tro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

2- Considera-se ainda trabalho suplementar:

a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea a), do número 2 da cláusula anterior, o trabalho prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados;

b) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea b), do número 2 da cláusula anterior, o trabalho que seja prestado fora desse período;

c) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea c), do número 2 da cláusula anterior, o trabalho prestado que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e os trabalhadores;

b) A tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como retribuição normal quando perfizer quatro horas ou no termo do ano civil ou, por troca, mediante acordo, para compensar atrasos diários que não podem exceder a tolerância diária prevista nem as quatro horas mensais;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho.

4- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, observando-se, no entanto, o descanso intercorrente de onze horas entre as jornadas.

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, bem como para assegurar o cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obras ou fases das mesmas.

6- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

7- O empregador deve registar o trabalho suplementar em suporte documental adequado, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 12.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, devidamente comprovados, nomeadamente assistência inadiável ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;

b) As trabalhadoras grávidas;

c) As trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;

d) Os pais que hajam gozado licença de paternidade nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais até os filhos perfazerem os 12 meses;

e) Os trabalhadores estudantes, exceto nas situações previstas no número 5 da cláusula 11.^a

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar por trabalhadores menores.

Cláusula 13.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- A prestação de trabalho suplementar prevista no número 5 da cláusula 11.^a, não fica sujeita aos limites do número anterior, não devendo, contudo, a duração média do trabalho semanal exceder 48 horas num período de referência de 12 meses. No cálculo da média, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3- Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico são considerados, para efeitos do número anterior, com base no correspondente período normal de trabalho.

4- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.

5- Mediante acordo escrito, o limite referido no número anterior pode ser elevado até 200 horas por ano.

Cláusula 14.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição base horária na primeira hora;

b) 75 % da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

2- Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes, quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;

b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 13.^a

3- No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal e desde que se pressuponha que aquele venha a ter uma duração igual ou superior a uma hora e trinta minutos, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze minutos entre o horário normal e suplementar, que será remunerada nos termos do número 1 da presente cláusula.

4- Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia três horas seguidas, o trabalhador terá direito a uma refeição integralmente custeada pelo empregador.

5- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório, será remunerado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = (rh \times n) \times 2$$

sendo:

R - Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;

rh - Remuneração horária;

n - Número de horas trabalhadas.

6- Independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, a respetiva retribuição não poderá, todavia, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

7- Quando o período de trabalho prestado nos termos do número 5 desta cláusula seja igual ou superior a cinco horas, os trabalhadores têm direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

Cláusula 15.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, confere aos trabalhadores 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 num dos 30 dias seguintes.

3- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo en-

tre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

4- Nas microempresas e nas pequenas empresas, o descanso compensatório previsto no número 1 pode ser substituído mediante acordo, por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, na falta de acordo, gozado quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos 90 dias seguintes.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho exceda seis horas seguidas, o trabalhador terá o direito de descansar num dos três dias subsequentes, a designar por acordo entre as partes, sem perda de remuneração.

6- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia de descanso completo, sem perda de remuneração, num dos três dias seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

2- Sem prejuízo dos acréscimos devidos por força da cláusula 14.^a, a retribuição do trabalho suplementar noturno será superior em 30 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- A retribuição do trabalho normal noturno será superior em 45 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, nas horas de trabalho que sejam prestadas no período previsto no número 1 da presente cláusula.

4- O acréscimo retributivo previsto nos números anteriores não é devido quando no momento da contratação do trabalhador a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado exclusivamente em período noturno.

Cláusula 17.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito ao seguinte complemento de retribuição, o qual deixará de ser devido sempre que se suspenda a prestação de trabalho em tal regime:

a) Em regime de dois turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente noturno, acréscimo de 25 % sobre a retribuição mensal;

b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos, acréscimo de 35 % sobre a retribuição mensal.

4- O complemento de retribuição imposto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

5- O subsídio de turno é considerado para efeitos de retribuição do período de férias e respetivo subsídio, sempre que se verifiquem, pelo menos, 120 dias de trabalho efetivo, seguidos ou interpolados, nos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias.

6- O empregador deve organizar um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 18.^a

Funções de vigilância

1- As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2- Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes deem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 40 % sobre a sua retribuição base.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respetivo período normal também exerçam funções de vigilância.

4- A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 40 % constantes no número 2.

5- O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

SECÇÃO II

Objeto do contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve exercer a atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

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

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- O disposto nos números 2 e 3 confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções afins ou funcionalmente ligadas exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional nos termos legalmente previstos.

5- No caso em que às funções afins ou funcionalmente ligadas, previstas nos números 2 e 3, corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas funções, terá direito a reclassifica-

ção, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 20.^a

Prestação temporária de funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador pode ser temporariamente incumbido de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tenha capacidade para as desempenhar e as mesmas não impliquem diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O desempenho temporário de funções, a que se refere o número anterior, só terá lugar, se no local de trabalho se verificar a impossibilidade de afetar o trabalhador para a execução de tarefas correspondentes ao objeto do seu contrato, ou quando o interesse da empresa o exija.

3- Quando às funções temporariamente prestadas nos termos dos números anteriores corresponder uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração e mantê-la-á definitivamente se a prestação durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados em cada ano, contados a partir do início de cada prestação.

4- A prestação temporária de funções não compreendidas no objeto de trabalho deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 21.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança decorra de:

a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho;

b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador, que se mostre pacificamente aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho ou judicialmente verificada, que o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá o direito de receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição quando finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições em cargos de chefia.

3- Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele, com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 23.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2- A cedência ocasional de um trabalhador de uma empresa para outra só será permitida desde que:

a) Não implique mudança de empregador e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;

b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional;

c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, excetuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do número 1, da cláusula 54.^a;

d) O trabalhador concorde com a cedência.

3- O trabalhador cedido regressará à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência.

4- O empregador que pretenda, nos termos do número 1, ceder um trabalhador a outra empresa, associada ou não, com ou sem representantes legais comuns, entregará àquele documento assinado pelas duas empresas interessadas, do qual conste:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador cedido;

c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador;

d) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;

e) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;

f) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;

g) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste;

h) Data do seu início e indicação do tempo previsível da respetiva duração.

5- Do acordo de cedência ocasional celebrado entre a empresa cedente e cessionária deverá constar ainda a declaração de concordância do trabalhador cedido.

6- O documento a que se refere o número 4 da presente cláusula será entregue com a antecedência de:

a) Três dias úteis, no caso de o novo local de trabalho permitir o regresso diário à residência habitual do trabalhador;

b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

Cláusula 24.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

1- A cedência definitiva do trabalhador de um empregador para outro só é permitida se à respetiva proposta, apresentada com a antecedência mínima de 15 dias, der o trabalhador o seu acordo por escrito e não determinar diminuição dos direitos, regalias e garantias estipuladas na lei e neste contrato, nomeadamente os decorrentes da antiguidade, que será sempre contada a partir da data de admissão ao serviço da cedente.

2- Apenas existe cedência definitiva do trabalhador, nos termos do número anterior, quando esta conste de documento escrito, assinado pela entidade cedente e pela cessionária, do qual será obrigatoriamente fornecida cópia ao trabalhador, e cedência essa que não confere a este, por si só, direito a indemnização por despedimento pago pelo empregador cedente.

3- O documento referido no número anterior conterá obrigatoriamente:

a) A identificação, remuneração, categoria e antiguidade do trabalhador;

b) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço ou, se for caso disso, o caráter não fixo do mesmo;

c) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;

d) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador, incluindo as decorrentes da antiguidade;

e) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste sobre a cedente, vencidos nos 12 meses anteriores à cedência.

4- No prazo de sete dias a contar do início da prestação do trabalho junto da entidade cessionária, pode o trabalhador reassumir o seu cargo ao serviço da entidade cedente, revogando o acordo referido no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica a faculdade de o empregador admitir o trabalhador nos termos de outras disposições aplicáveis deste contrato.

Cláusula 25.^a

Comissão de serviços

Para além das situações previstas na legislação em vigor, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções correspondentes às seguintes categorias profissionais:

a) Diretor de serviço;

b) Técnico de grau III;

c) Encarregado-geral (CCOP);

d) Técnico oficial de contas;

e) Analista informático de sistemas.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 26.^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 de transferência definitiva do trabalhador.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

3- O local habitual de trabalho determinado nos termos dos números anteriores, poderá ser:

a) Local habitual de trabalho fixo;

b) Local habitual de trabalho não fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares ou obras.

Cláusula 27.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

1- Os trabalhadores com local de trabalho não fixo têm direito, nos termos a acordar com o empregador, no momento da admissão ou posteriormente a esta, ao pagamento das seguintes despesas diretamente impostas pelo exercício da atividade:

a) Despesas com transporte;

b) Despesas com alimentação;

c) Despesas de alojamento.

2- As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 28.^a

Deslocações inerentes às funções

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

2- O empregador tem que custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 29.^a

Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

1- Designa-se por transferência temporária a realização, a título transitório, das atividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respetivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2- Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

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

4- Consideram-se transferências temporárias sem regresso diário à residência as que, por excederem o limite de duas horas previsto no número anterior, não permitam a ida diária do trabalhador ao local onde habitualmente pernoita, salvo se este optar pelo respetivo regresso, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as transferências com regresso diário à residência.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência temporária de local de trabalho tem de ser comunicada ao

trabalhador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 30.^a

Transferência temporária com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores transferidos temporariamente com regresso diário à residência, terão direito a que:

a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;

b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei;

c) Lhes seja pago ao valor da hora normal o tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

2- Na aplicação do disposto na alínea b) do número anterior, devem as partes proceder segundo os princípios de boa-fé e as regras do senso comum, tendo em conta, no caso do pagamento da refeição, os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efetue, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita.

3- Os trabalhadores deverão ser dispensados das transferências temporárias referidas nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa de trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Transferências temporárias sem regresso diário à residência

1- Nas transferências temporárias sem regresso diário à residência, os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei;

b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base.

2- Na aplicação do direito conferido na alínea a) do número anterior, deve igualmente atender-se aos princípios consignados no número 2 da cláusula 30.^a

3- O subsídio referido na alínea c) do número 1 é calculado em função do número de dias consecutivos que durar a transferência temporária, com exclusão nos períodos de férias gozados durante a sua permanência.

4- O trabalhador deverá ser dispensado da transferência temporária prevista nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa da prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 32.^a

Transferências temporárias para fora do Continente/país

1- As normas reguladoras das transferências temporárias para fora do continente serão sempre objeto de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento.

2- Tratando-se de transferência temporária para o estrangeiro, por período superior a um mês, do texto do acordo deverá constar:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que será efetuada a retribuição e respetivo lugar de pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acessos a cuidados de saúde.

3- No caso de destacamento para o estrangeiro, o empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho:

a) A identidade dos trabalhadores a destacar;

b) O utilizador, se for o caso;

c) O local de trabalho;

d) O início e o termo previsíveis da deslocação.

Cláusula 33.^a

Doença do trabalhador

1- Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

2- Prevendo-se um período de doença igual ou inferior a dois dias, o trabalhador permanecerá no local de trabalho, cessando todos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sendo no entanto assegurada pelo empregador, durante o período de inatividade, a manutenção das condições previamente estabelecidas no que concerne a alojamento e alimentação.

3- Por solicitação do trabalhador, e prevendo-se uma recuperação no prazo de oito dias, poderá o trabalhador permanecer no local de trabalho, dentro dos condicionalismos previstos no número anterior.

Cláusula 34.^a

Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente, o empregador suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

Cláusula 35.^a

Ocorrência de períodos de inatividade durante a transferência temporária

Sem prejuízo da possibilidade que o empregador dispõe de fazer cessar a transferência temporária, o regime previsto na cláusula 31.^a subsiste enquanto esta perdurar, independen-

temente de durante a referida transferência ocorrerem períodos de inatividade.

Cláusula 36.^a

Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

1- Para além de outras situações previstas no contrato de trabalho, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a título definitivo, nas seguintes situações:

a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;

b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

2- As condições da transferência prevista na alínea b) do número 1 devem constar de documento assinado por ambas as partes.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência motivada pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra ou por interesse da empresa, decorrentes do acréscimo de custos de transporte, alimentação e resultantes de mudança de residência.

4- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência definitiva de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com 10 dias de antecedência.

Cláusula 36.^a-A

Ajudas de custo

Na atribuição de ajudas de custo por parte do empregador, prevista nas cláusulas 27.^a, 28.^a, 30.^a, 31.^a e 32.^a, o limite de isenção de contribuições para a segurança social, dos valores pagos pelo empregador a esse título, é acrescido até 50 %, sobre o limite previsto no código do IRS, desde que tal acréscimo resulte da aplicação, por parte do empregador, de um mesmo critério, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

Noção de retribuição

1- A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem o direito de receber como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e o complemento de retribuição pela prestação de trabalho em regime de turnos.

3- Considera-se retribuição mínima as constantes do anexo III do presente contrato.

4- Considera-se retribuição base a retribuição mínima efetivamente paga por cada empregador quando superior aos valores da tabela.

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

Cláusula 38.^a

Retribuição horária

O valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rb \times 12}{52 \times n}$$

em que Rb é o valor da remuneração base e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Documento a entregar ao trabalhador no ato do pagamento

No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;

b) Número de inscrição na segurança social do trabalhador;

c) Período a que respeita a retribuição, descriminando a retribuição base e demais prestações;

d) Indicação do montante líquido e de todos os descontos e deduções efetuados, bem como o montante líquido a receber;

e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

Cláusula 40.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito, enquanto se mantiverem classificados nas profissões a que correspondam essas funções, a um abono mensal para falhas de 5 % sobre a retribuição mínima estipulada para o nível VII.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por períodos iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, sendo contudo proporcional ao tempo de serviço efetivo prestado no ano a que se reporta.

2- Para efeitos no disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, de licença parental exclusiva e obrigatória do pai e ainda pelo crédito de horas de membro da direção de associação sindical.

3- No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até

30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela segurança social.

4- Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de novembro do ano anterior e 31 de outubro do ano do respetivo processamento.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetuará na data da cessação referida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 5,75 €, a partir de 1 de janeiro de 2016.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencional nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9- Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores,

que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 43.^a

Utilização de viatura própria

Aos trabalhadores que, mediante acordo prévio, se desloquem em viatura própria ao serviço da empresa, será pago, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica do preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo 98:

- Automóveis ligeiros - 20 %;
- Motociclos - 10 %;
- Bicicletas motorizadas - 8 %.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

1- Em princípio, o dia de descanso semanal será ao domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 8.^a, o descanso semanal poderá não coincidir com o sábado e o domingo, nas seguintes situações:

- a) Aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Ao pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Aos guardas e porteiros;
- d) Aos trabalhadores que exerçam atividade em exposições e feiras;
- e) Aos trabalhadores que exerçam a atividade de vendedores e promotores de vendas;
- f) Trabalhadores em regime de turnos.

3- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal e o descanso semanal complementar nos mesmos dias.

4- Aos trabalhadores em regime de turnos será assegurado, no mínimo de seis em seis semanas, o descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

Cláusula 45.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3- Para além dos feriados estabelecidos no número 1, observar-se-á também a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado da capital do distrito.

4- Nas empresas com locais de trabalho dispersos por mais de um concelho, poderá a empresa, caso exista acordo entre esta e a maioria dos trabalhadores de cada local de trabalho, adotar genericamente o feriado municipal da localidade em que se situa a respetiva sede.

Cláusula 46.^a

Véspera de Natal

A véspera de Natal (24 de dezembro), será dia de não prestação de trabalho para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 47.^a

Faltas

1- Para além das faltas justificadas previstas na lei, consideram-se ainda como faltas justificadas e sem perda de retribuição, as originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

2- Sem prejuízo dos efeitos disciplinares, tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

Cláusula 48.^a

Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressupõem uma efetiva prestação de trabalho.

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo

antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo se existirem motivos atendíveis que impeçam a comparência do trabalhador no prazo considerado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 49.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima 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 de faltas;

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

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

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

4- Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção da gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, bem como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação coletiva ou representação nos domínios da segurança e saúde no trabalho, não afetam o aumento da duração do período anual de férias previsto no número 2.

5- Para efeitos da aquisição do bónus de férias previsto no número 2, só será considerada a assiduidade registada no ano civil subsequente ao ano da admissão, excetuando as admissões ocorridas no dia 1 de janeiro.

6- 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 nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem o direito de gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, de prestação de trabalho.

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

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

12- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

13- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados.

14- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^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, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Tratando-se de pequenas, médias e grandes empresas, metade do período anual de férias poderá ser marcado unilateralmente pelo empregador fora do período previsto no número anterior.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 51.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Até 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, no caso da sua não existência, com a aceitação maioritária dos trabalhadores abrangidos;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

d) Durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento, não prejudica o gozo efetivo do período efetivo de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 52.^a

Cumulação de férias

Para além das situações previstas na legislação aplicável, terão ainda o direito de acumular férias de dois anos, os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no país de origem.

Cláusula 53.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal, que será pago antes do início de um período mínimo de 15 dias úteis consecutivos de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário.

3- O acréscimo da duração do período de férias referido no número 2 da cláusula 49.^a, não releva, em caso algum, para o cálculo do montante do subsídio de férias.

4- A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 54.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado para a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, nas obras a cargo do empregador, incluindo os respetivos projetos e propostas bem como outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, sem prejuízo de outras situações previstas na lei ou em contrato de trabalho.

2- É admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses nos casos referidos no número anterior.

3- Desde que o contrato seja justificado ao abrigo do número 1 da presente cláusula, podem ser celebrados contratos a termo certo, tendo em vista o desempenho da atividade do trabalhador em diversas obras a cargo do empregador, desde que o trabalhador em causa permaneça em cada obra por períodos que não ultrapassem oito meses consecutivos, sem

necessidade de estabelecer relação entre a justificação invocada e o termo estipulado e, bem assim, sem necessidade de identificação concreta das obras.

Cláusula 55.^a

Formalidades

1- Para além das formalidades expressas na cláusula 3.^a, deve constar do contrato a indicação do motivo justificativo da aposição do termo, com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, com exceção do previsto no número 3 da cláusula anterior.

2- Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, as partes poderão definir que o local de trabalho é não fixo.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes a referência exigida no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 56.^a

Período experimental

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 57.^a

Duração e renovação dos contratos a termo certo

1- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder três anos, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.

2- O contrato a termo incerto não pode ter duração superior a seis anos.

3- A renovação de contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita, no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado, considerando-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 58.^a

Contratos sucessivos

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize para o mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de

domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato incluindo as suas renovações.

2- Para além das situações previstas na lei, não é aplicável o princípio previsto no número anterior nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;

b) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de três anos, no caso de sucessivos contratos a termo certo ou a termo certo e incerto, ou o período de seis anos, no caso de sucessivos contratos a termo incerto.

Cláusula 59.^a

Caducidade do contrato a termo certo

O contrato caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, por forma escrita, com a antecedência mínima de, respetivamente, 15 ou 8 dias consecutivos, a vontade de o fazer cessar.

Cláusula 60.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador direito a uma compensação, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 61.^a

Comunicação

1- Nos termos da lei, o empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho a celebração, com indicação do respetivo fundamento e a cessação dos contratos a termo.

2- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Proteção da parentalidade

Cláusula 62.^a

Proteção da parentalidade

O empregador deve dar cumprimento ao regime de proteção da parentalidade, nos termos e condições previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Trabalho de estrangeiros ou apátridas

Cláusula 63.^a

Condições prévias de contratação

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro ou apátrida só é admissível se o mesmo for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal, sem prejuízo de outros requisitos legais aplicáveis, nomeadamente no que se refere à forma e conteúdo do contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Formalidades

1- Para além dos elementos previstos na cláusula 3.^a, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro ou apátrida, está sujeito à forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) A atividade do empregador;
- d) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação da atividade.

2- Em anexo ao contrato deve ainda constar a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3- O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos ao outro exemplar.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional, sem prejuízo do cumprimento das regras do ingresso e permanência de estrangeiros em Portugal.

Cláusula 65.^a

Comunicação da celebração e cessação dos contratos

1- O empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho, na forma legalmente prevista:

- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;

- b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 66.^a

Princípios gerais

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respetiva idade, que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, bem como a sua educação e formação, respeitando a legislação em vigor relativa às atividades, processos e condições de trabalho condicionados e proibidos a menores.

2- O empregador deve avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 67.^a

Celebração do contrato de trabalho

1- É válido o contrato de trabalho celebrado diretamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado diretamente com menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante a autorização escrita dos seus representantes legais.

Cláusula 68.^a

Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1- O menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional, pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros novas oportunidades, exceto no caso em que o menor apenas preste trabalho durante as férias escolares;

- b) No caso previsto no número anterior, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa ao trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º do Código do Trabalho.

2- O empregador comunicará à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efetuada nos termos do número anterior.

Cláusula 69.^a

Descanso diário

O horário de trabalho do menor deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

Cláusula 70.^a

Proteção da segurança e saúde do menor

Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores estudantes

Cláusula 71.^a

Trabalhador estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- O empregador deve assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

2- O trabalhador deve comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

1- O montante da indemnização é de 30 dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, sendo proporcional em caso de fração de ano, nas seguintes situações de cessação contratual:

- a) Resolução do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;
- b) Despedimento declarado ilícito;
- c) Em caso de procedência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador.

2- Nas situações previstas nas alíneas do número anterior, o montante da indemnização não pode ser inferior a três meses da retribuição base.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

- a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;
- c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;
- d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;
- e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;
- f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do

trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

3- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada duas vezes por ano e registada em livro próprio organizado pelo empregador;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

4- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Obrigações gerais do trabalhador

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, 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 proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 76.^a

Medidas de segurança e proteção

1- No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições

específicas para o setor, no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

2- Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, durante as fases de projeto e planeamento, tendo em vista a integração de medidas de prevenção, por forma a otimizar os índices de segurança nas fases de execução e exploração.

3- Os riscos remanescentes das medidas implementadas de acordo com o número anterior, devem ser avaliados e consequentemente adotadas as medidas adequadas para prevenir tais riscos.

4- As medidas de segurança adotadas deverão privilegiar a proteção coletiva face à individual e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução dos trabalhos, exceto nos casos de impossibilidade técnica.

5- O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de proteção deve ser garantido, mediante controlo periódico.

6- Nos trabalhos que envolvam riscos especiais, dever-se-á proporcionar informação e formação específica, bem como adotar os respetivos procedimentos de segurança.

Cláusula 77.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei em vigor aplicável.

2- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 51 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 51 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.

Cláusula 78.^a

Prevenção e controlo de alcoolémia

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, designadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e trabalhos em valas.

2- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende-se por «Taxa de Alcoolémia no Sangue» (TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue, ou outra que venha a ser fixada em virtude de revisão legal.

3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e consequentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas, que ponham em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior aquela prevista no número anterior, ou daí resultante, considerando-se, assim, que não reúne condições para a prestação do trabalho.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolémia, será sempre precedido de ações de informação e sensibilização promovidas pelo empregador e, caso estejam legalmente eleitos, organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

5- O controlo de alcoolémia será efetuado:

a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestem serviço nos estaleiros de obra ou de apoio, em oficinas, na condução de viaturas na via pública e em demais frentes de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;

b) Aos trabalhadores que indiciem estado de embriaguez;

c) Após acidente de trabalho;

d) Em local reservado, sem a presença de terceiros.

6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.

7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo. No caso de o médico do trabalho não participar diretamente na execução dos exames, os serviços de saúde deverão ter conhecimento prévio da realização dos mesmos, nomeadamente tendo em vista o consignado no número 14 da presente cláusula, salvo impossibilidade prática de o fazer, atendendo à urgência da sua realização, em virtude de os mesmos se justificarem pela necessidade de salvaguardar a proteção da saúde do próprio trabalhador ou de terceiros, situação em que a sua realização e o respetivo resultado deverá ser comunicada posteriormente ao serviço de saúde no trabalho, para registo e arquivo no processo clínico do trabalhador.

8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documento, dirigido aos serviços competentes do empregador, para arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o facto de o mesmo reunir ou não condições para a prestação de trabalho.

9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.

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

11- A realização do teste de alcoolémia, de acordo com os

requisitos de aplicação consignados na presente cláusula, é obrigatória para todos os trabalhadores indicados nos termos do número 5 da presente cláusula, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.

12- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho, em virtude de colocar em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, conforme o previsto no número 3, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

13- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso trabalhador se encontre nas condições referidas no número 3, deverá ser imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração.

14- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

15- A TAS prevista no número 2 poderá ser alterada para valor inferior desde que seja previamente determinada no plano de segurança e saúde em projeto e quando, nas frentes de trabalho inseridas em unidades em laboração, o dono de obra, em função da análise de risco, tenha estipulado e pratique com os seus colaboradores, valor igualmente inferior.

16- As partes outorgantes do presente CCT constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por seis membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, três em representação de cada uma das partes.

17- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolémia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

CAPÍTULO XV

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 79.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem

étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XVI

Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cláusula 80.^a

Utilização de ferramentas

1- O empregador obriga-se a colocar à disposição dos trabalhadores as ferramentas indispensáveis ao exercício das respetivas funções.

2- O trabalhador obriga-se a manter em bom estado de conservação a ferramenta que lhe foi atribuída, respeitando os prazos de durabilidade estabelecidos pela empresa, sendo que qualquer dano que não resulte da normal utilização da mesma, ou perda, será da sua responsabilidade.

Cláusula 81.^a

Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de oito membros, quatro em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar casos omissos e alterar matéria vigente, nos termos da declaração relativa à comissão paritária, publicada juntamente ao presente CCT.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3- Para efeito da respetiva 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- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

a) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação nos prazos seguintes:

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos - imediatamente após o seu acordo;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente - juntamente com o próximo CCT (revisão geral).

b) Essas resoluções, uma vez publicadas, terão efeito a partir de:

Matéria interpretativa - desde a data de entrada em vigor do presente CCT;

Matéria integradora - no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente - na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

Cláusula 83.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 2015, com as respetivas retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, 1.ª série, de 8 de outubro de 2015, bem como a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, 1.ª série, de 29 de março de 2010, com a respetiva retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, 1.ª série, de 8 de maio de 2010, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 84.^a

Disposição transitória

Os sindicatos e associações de empregadores decidem criar uma comissão técnica paritária para estudo e definição de funções e respetivos enquadramentos, a qual reunirá mensalmente, após entrada em vigor do presente CCT, com o objetivo de estabelecer um novo texto para o anexo II, devidamente ajustado às profissões actualmente existentes no sector.

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XVIII

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobreadores

Cláusula 85.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional de cobrador só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

a) Terem a idade mínima de 18 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

2- As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de cobrador;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como cobradores.

Cláusula 86.^a

Categorias profissionais e acesso

1- Os cobradores serão distribuídos pelas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a

2- Os cobradores de 2.^a classe serão obrigatoriamente promovidos à 1.^a classe após 5 anos de serviço efetivo na categoria.

Cláusula 87.^a

Período experimental-trabalhadores efetivos

O período experimental dos cobradores será de 90 dias.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 88.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2- Como praticantes só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

3- As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores a que se refere esta secção são a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

4- As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;

b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

Cláusula 89.^a

Acesso

1- Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2- Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem 2 anos ao serviço efetivo ou 18 anos de idade.

3- O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete 2 anos de serviço efetivo ou 18 anos de idade.

4- Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem 3 anos de serviço efetivo na categoria.

5- O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver prestado um ano de serviço efetivo na categoria de praticante.

6- Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem 4 anos de serviço efetivo em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 90.^a

Densidades

1- É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado ou de um chefe de secção sempre que o número de caixeiros e praticantes de caixeiro no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2- Os profissionais caixeiros serão classificados segundo o quadro de densidades constante do anexo IV.

Cláusula 91.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental será de:

- 120 dias para a categoria de vendedor, e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro;
- 90 dias, para as restantes categorias profissionais.

SECÇÃO III

Construção civil e obras públicas

Cláusula 92.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

b) 16 anos para todas as outras categorias.

2- Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de produção, os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

3- Só podem ser admitidos como técnico de obra estagiário ou técnico de obra, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à desta profissão.

4- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

Cláusula 93.^a

Estágio

1- O período de estágio do técnico de obra é de 3 anos, findo o qual será promovido a técnico de obra (grau I).

2- O técnico de obra de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

3- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

4- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 94.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, respetivamente.

3- Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, ingressam imediata e respetivamente no 1.º, 2.º, 3.º anos de aprendizagem.

4- Para efeitos do disposto no número 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

5- Deverão igualmente ser tidos em conta, para os efeitos do número 2, os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou análogas ou dos centros de aprendizagem da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 95.^a

Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Assentador de tacos;
- b) Armador de ferro;

- c) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;
- d) Canteiro;
- e) Carpinteiro de limpos;
- f) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- g) Cimenteiro;
- h) Estucador;
- i) Fingidor;
- j) Ladrilhador ou azulejador;
- l) Montador de andaimes;
- m) Montador de material de fibrocimento;
- n) Marmoritador;
- o) Pedreiro;
- p) Pintor;
- q) Pintor decorador;
- r) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

Cláusula 96.^a

Praticantes

1- Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

2- Os praticantes de apontador terão 1 ou 2 anos de prática, consoante tenham sido admitidos com idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

3- Os praticantes não poderão permanecer mais de dois ou três anos nesse escalão, consoante as profissões indicadas na cláusula seguinte.

Cláusula 97.^a

Profissões com prática

1- Haverá dois anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Ajustador montador de aparelhagem de elevação;
- b) Apontador;
- c) Assentador de aglomerados de cortiça;
- d) Assentador de revestimentos;
- e) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível I e nível II;
- f) Enformador de pré-fabricados;
- g) Entivador;
- h) Espalhador de betuminosos;
- i) Impermeabilizador;
- j) Marteleiro;
- l) Mineiro;
- m) Montador de caixilharias;
- n) Montador de elementos pré-fabricados;
- o) Montador de estores;
- p) Montador de pré-esforçados;
- q) Sondador;
- r) Vulcanizador.

2- Haverá três anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Caboqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível III;
- d) Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas;

- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tratorista.

Cláusula 98.^a

Pré-oficialato

1- Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 94.^a, completado que seja o respetivo período de aprendizagem, ingressam na categoria de pré-oficial.

2- A duração do pré-oficialato não poderá ultrapassar quatro, três ou dois anos, consoante os trabalhadores já possuam um, dois ou três anos de aprendizagem, respetivamente.

Cláusula 99.^a

Formação profissional

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respetiva especialidade em Centro Protocolar da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

Cláusula 100.^a

Promoções obrigatórias

1- Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos de idade, tiverem passado a serventes.

2- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Os trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, logo que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a arvorados, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão de trabalhador.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 101.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores da construção civil terá a seguinte duração:

- 90 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a e 2.^a ou equiparados;
- 180 dias para as categorias superiores.

SECÇÃO IV

**Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/
construtores civis**

Cláusula 102.^a

Condições especiais de admissão

1- Só podem ser admitidos como agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis, os trabalhadores habilitados com o curso de construtor civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis portadores da respetiva carteira profissional.

Cláusula 103.^a

Período experimental-trabalhadores efetivos

O período experimental dos agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO V

Eletricistas

Cláusula 104.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção, só poderão ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2- Terão preferência na admissão como aprendizes e ajudantes os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, os cursos de eletricidade das escolas técnicas.

3- Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no número 2 da cláusula 106.^a deste contrato.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores eletricitas portadores de respetiva habilitação profissional devidamente legalizada e atualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

Cláusula 105.^a

Aprendizagem

A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 106.^a

Promoções e acessos

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço efetivo na profissão.

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço efetivo naquela categoria ou desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar

dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, nos moldes previstos na cláusula seguinte.

5- Os pré-oficiais do 2.º ano que ao longo da sua carreira não tenham adquirido conhecimentos técnicos que lhes permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial eletricista, poderão requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

6- Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de 2 anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial eletricista. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7- Os auxiliares de montagem poderão, após 5 anos de efetivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8- Os profissionais eletricitas, com escolaridade mínima de 9 anos ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional, grau I a seu pedido mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

9- O técnico operacional - grau I - terá acesso a técnico operacional - grau II - ao fim de 4 anos, ou de 3 anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

10- O técnico operacional, bem como todos os profissionais eletricitas, terão acesso à categoria de assistente técnico, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 107.^a

Exames

1- Os exames previstos na cláusula anterior versam matérias práticas e teóricas consignadas em programas a elaborar e divulgados previamente.

2- A prestação do exame poderá ser dispensada caso o empregador reconheça e ateste a aptidão do trabalhador para o desempenho de funções inerentes a categorias superiores.

3- Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à receção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 82.^a

4- A comissão paritária, no prazo de 15 dias, comunicará o requerimento à comissão de exame já constituída ou que nomeará nesse mesmo prazo e da qual farão parte um representante das associações sindicais; um representante das associações de empregadores; um terceiro elemento escolhido por ambas as partes.

5- Competirá à comissão de exame estruturar os programas em que posteriormente se irá basear, para elaboração das provas teóricas, assim como para a indicação do trabalho prático a realizar.

6- Os exames realizar-se-ão no prazo de 30 dias, de preferência no local de trabalho ou, caso se mostre aconselhável, nos centros de formação profissional da indústria.

7- A aprovação no exame determina a promoção à categoria superior, com efeitos a partir da data da apresentação do requerimento para exame.

8- A não aprovação no exame determina a impossibilidade de requerer novo exame antes de decorrido um ano sobre a data de realização das provas. A promoção à categoria superior resultante da aprovação neste último exame terá efeitos a partir da data em que o mesmo for requerido.

Cláusula 108.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 109.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos eletricitas terá a seguinte duração:

- 90 dias, para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;
- 180 dias, para as categorias superiores.

Cláusula 110.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores a que se refere a presente secção serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

- a) Assistente técnico:
 - Grau II;
 - Grau I.
- b) Técnico operacional:
 - Grau II;
 - Grau I.
- c) Encarregado: categoria única;
- d) Chefe de equipa: categoria única;
- e) Oficial principal: categoria única;
- f) Oficial: categoria única;
- g) Auxiliar técnico: categoria única;
- h) Pré-oficial:
 - Do 2.º ano;
 - Do 1.º ano.
- i) Ajudante:
 - Do 2.º ano;
 - Do 1.º ano.

j) Aprendiz:

- Do 3.º ano;
- Do 2.º ano;
- Do 1.º ano.

l) Auxiliar de montagens: categoria única.

Cláusula 111.^a

Garantia especial de segurança

Sempre que no exercício da sua profissão, o trabalhador eletricista corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 112.^a

Carteiras profissionais

1- Para o exercício da profissão de eletricista nos graus profissionais definidos na cláusula 110.^a, é necessário certificado profissional.

2- Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 110.^a

Cláusula 113.^a

Especialidade da carteira profissional

1- *Eletricista bobinador* - É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos elétricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos elétricos bobinados, efetua os isolamentos necessários, as ligações e proteções de enrolamentos, monta escovas, coletores ou anéis coletores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de deteção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2- *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização* - É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos elétricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, proteção e segurança de aparelhos elétricos, tais como queimadores, eletrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos de deteção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações elétricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3- *Montador-reparador de elevadores* - É o trabalhador

que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos elétricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de proteção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas elétricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos elétricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o regulamento de segurança de elevadores elétricos.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4- *Montador de instalações elétricas de alta e baixa tensão* - É o trabalhador que efetua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos elétricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas elétricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando, deteção, proteção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efetua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos elétricos utilizando aparelhagem elétrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações elétricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

5- *Montador de instalações elétricas de baixa tensão* - É o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica em estabelecimentos industriais, comerciais, particulares ou em outros locais de utilização, tais como circuitos de força motriz, aquecimentos, de iluminação, de sinalização, de sonorização, de antenas e outros; determina a posição de órgãos elétricos, tais como portinholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação e de aparelhos elétricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; coloca os condutores e efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos elétricos de deteção e medida e interpretação de esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações elétricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

6- *Montador-reparador de instalações elétricas de alta tensão* - É o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de alta tensão em fábrica, oficina, ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, para-raios, barramentos isoladores e respetivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua proteção e isolamento; utiliza apa-

relhos elétricos de deteção e medida; interpreta esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o regulamento de segurança de subestações e postos de transformação e seccionamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

7- *Montador de redes AT/BT e telecomunicações* - É o trabalhador que monta, regula, conserva, repara, ensaia e vigia redes aéreas ou subterrâneas de transporte e distribuição de energia elétrica de alta e baixa tensão, bem como redes de telecomunicações; erige e estabiliza postes, torres e outros suportes de linhas elétricas; executa a montagem de caixas de derivação, juntação ou terminais de cabos em valas, pórticos ou subestações, monta diversa aparelhagem, tal como isoladores, para-raios, separadores, fusíveis, amortecedores; sonda as instalações e traçados das redes para verificação do estado de conservação do material; orienta a limpeza da faixa de proteção das linhas, podendo por vezes decotar ramos de árvores ou eliminar quaisquer outros objetos que possam interferir com o traçado; guia frequentemente a sua atividade por esquemas de traçados e utiliza aparelhos de medida para deteção de avarias.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

8- *Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial)* - É o trabalhador que deteta e repara avarias em circuitos elétricos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, proteção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respetivas características, seu funcionamento normal e procede à sua aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 114.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais de enfermagem só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

Cláusula 115.^a

Densidades

Existirá um enfermeiro-coordenador sempre que existam mais de três trabalhadores de enfermagem no mesmo local de trabalho.

Cláusula 116.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos trabalhadores de enfermagem terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 117.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 17 anos;
- b) Possuírem o 12.º ano de escolaridade, exceto o disposto nas alíneas seguintes;
- c) Contabilista - Curso adequado do ensino superior;
- d) Técnico oficial de contas - Inscrição na câmara dos técnicos oficiais de contas.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que, exercendo as funções, transitem de empresa abrangida pela convenção;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 118.^a

Acessos e promoções

1- O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade e dois anos, para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2- Os escriturários de 3.^a e 2.^a classes serão promovidos à classe superior logo que completem 3 anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Os operadores de computador de I e II serão promovidos ao grau superior logo que completem 3 anos de serviço no respetivo grau, e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4- Os técnicos administrativos de grau I serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respetivo grau e na mesma empresa, salvo se a o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5- Para efeitos de promoção dos profissionais referidos no número anterior, será contado o tempo já prestado na categoria profissional.

6- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números 3 e 4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto de trabalho.

7- A promoção dos profissionais referidos nas alíneas c) e d), do número 1 da cláusula anterior, rege-se nos mesmos termos da cláusula 166.^a

Cláusula 119.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores de escritório terá a seguinte duração:

- 90 dias para estagiários, escriturários ou equiparados;
- 120 dias para técnico administrativo, técnico de contabilidade, subchefe de secção e categorias superiores;
- 240 dias para técnico oficial de contas.

SECÇÃO VIII

Fogueiros

Cláusula 120.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional prevista na presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores fogueiros portadores da respetiva carteira profissional.

Cláusula 121.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos fogueiros terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 122.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais previstas na presente secção, só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

Cláusula 123.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO X

Hotelaria

Cláusula 124.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere esta secção, só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

a) Terem idade mínima de 16 anos;

b) Possuírem carteira profissional ou, caso a não possuam e seja obrigatória para o exercício da respetiva profissão, possuírem as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Cláusula 125.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições, têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;

b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;

c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 126.^a

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efetivo; porém, se o período de aprendizagem findar antes de o trabalhador ter completado 18 anos de idade, será prolongado até essa data.

2- Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão.

3- Seja qual for a idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4- Não haverá aprendizagem para as categorias de roupeiro, lavador e empregado de refeitório, sem prejuízo do disposto no antecedente número 1.

5- O aprendiz só poderá mudar de profissão para que foi contratado por comum acordo das partes.

6- Para o cômputo dos períodos de aprendizagem, serão adicionadas as frações de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 127.^a

Estágio

1- O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2- Logo que concluído o período de aprendizagem, o trabalhador passará automaticamente à categoria de estagiário nas funções de cozinheiro, despenseiro e empregado de balcão.

3- Para o cômputo dos períodos de estágio, serão adicionadas as frações de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratam nessa qualidade,

desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 128.^a

Título profissional

- 1- O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.
- 2- Nenhum profissional poderá exercer a sua atividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 130.^a

Quadro de densidades

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

Nota - Havendo mais de 10 cozinheiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas neste quadro.

Cláusula 131.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

Para a categoria de encarregado de refeitório, ecónomo e para a função de cozinheiro responsável pela confeção, o período experimental é de 180 dias, sendo de 90 dias para as restantes categorias profissionais.

Cláusula 132.^a

Graus profissionais

- Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:
- Cozinheiros:
- De 1.^a;
 - De 2.^a;
 - De 3.^a;
 - Estagiário;
 - Aprendiz.
- Despenseiro e empregado de balcão e ecónomo:
- Categoria única;
 - Estagiário;
 - Aprendiz.
- Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro:
- Categoria única.

Cláusula 133.^a

Direito à alimentação

- 1- Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.
- 2- O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que atualmente está consagrado para os trabalhadores de hotelaria ao serviço da indústria de construção civil e obras públicas.

Cláusula 129.^a

Densidades

- 1- Nas secções em que haja até dois profissionais, só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.
- 2- Caso exista secção de despensa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de despenseiro.

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 134.^a

Condições específicas de admissão

- 1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:
- a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
 - b) 16 anos para todas as outras categorias.
- 2- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

Cláusula 135.^a

Estágio

- 1- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).
- 2- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 136.^a

Aprendizagem

- 1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.
- 2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três,

dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3- Findo o tempo de aprendizagem, o aprendiz será promovido a praticante.

4- Para os efeitos do disposto no número 2, serão tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 137.^a

Tirocínio

1- O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 142.^a, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2- Igualmente para efeitos do disposto no número 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

3- A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no número 4 da cláusula 136.^a e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

Cláusula 138.^a

Densidades

Não poderá haver mais de metade de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das profissões para as quais se prevê a aprendizagem.

Cláusula 139.^a

Promoções obrigatórias

1- Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos, findos os quais serão promovidos a pré-oficiais.

2- Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial, que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 2.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 140.^a

Categorias profissionais

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Encarregados - categoria única;
- b) Oficiais de 1.^a, de 2.^a, pré-oficial, praticante e aprendiz.

Cláusula 141.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores de madeiras terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes, praticantes, pré-oficiais e oficiais de 1.^a e 2.^a;
- 180 dias, para encarregados.

Cláusula 142.^a

Período de prática de seis meses

As categorias profissionais de embalador e operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina, admitem apenas um período de prática de seis meses.

SECÇÃO XII

Mármore

Cláusula 143.^a

Quadros e acessos

1- A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, polidor manual e polidor maquinista.

2- A aprendizagem terá a duração de três anos para a categoria de canteiro e de dois anos para as de polidor manual e polidor maquinista.

Cláusula 144.^a

Categorias profissionais

Dividem-se em duas categorias (1.^a e 2.^a), os trabalhadores das profissões definidas no anexo II, com exceção das de brigador/operador de britaria, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, selecionador e serrador.

Cláusula 145.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 90 dias para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a ou equiparados;
- 180 dias para categorias superiores.

Cláusula 146.^a

Promoções obrigatórias

1- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os trabalhadores com a categoria de praticante de britador/operador de britadeira, ascenderão à categoria respetiva ao fim de dois anos de prática, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII

Metalúrgicos

Cláusula 147.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do número 2 da cláusula 3.^a e de idade não inferior a:

a) 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;

b) 16 anos, para todas as outras categorias.

2- Serão diretamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;

b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade, que possuam cursos de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

3- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

4- Só podem ser admitidos como técnico de gás, os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

5- Só podem ser admitidos como instalador de redes de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 9.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

6- Só podem ser admitidos como técnico de refrigeração e climatização os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade.

Cláusula 148.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional, com a categoria de oficial, de reconhecida capacidade técnica e valor moral, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3- Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

4- Para os efeitos do disposto no número 2, deverão ser tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

5- Igualmente para os efeitos do disposto no número 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

Cláusula 149.^a

Profissões sem aprendizagem

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

- Agentes de métodos;
- Encarregado;
- Chefe de equipa.

Cláusula 150.^a

Estágio

1- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 151.^a

Promoções obrigatórias

1- Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.^a

2- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.^a ou de 2.^a que completem, respetivamente, dois ou três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos à categoria imediata, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito a exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 152.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 153.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a ou equiparados;

- 180 dias, para categorias superiores.

SECÇÃO XIV

Porteiros, contínuos e paquetes

Cláusula 154.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior:

- a) 16 anos, para a categoria de paquete;
- b) 18 anos, para as restantes categorias.

Cláusula 155.^a

Acessos

Os paquetes que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

Cláusula 156.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

A admissão na empresa dos trabalhadores previstos nesta secção será sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

SECÇÃO XV

Químicos

Cláusula 157.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2- As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores a que se refere esta secção são:

a) Para a categoria de auxiliar de laboratório, a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a;

b) Para as categorias de analista principal, o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

3- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam

ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

Cláusula 158.^a

Estágio

1- Na categoria de auxiliar de laboratório, a duração máxima do estágio é de um ano.

2- Na categoria de analista, a duração máxima do estágio é de dois anos.

Cláusula 159.^a

Promoções obrigatórias

1- Os trabalhadores com a categoria de analista de 2.^a que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos a analistas de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 160.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivo

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

- a) 90 dias, para o auxiliar de laboratório e analistas;
- b) 120 dias, para o analista principal.

Cláusula 161.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal:

- Classe única.

Analista:

- De 1.^a classe;
- De 2.^a classe;
- Estagiário.

Auxiliar de laboratório:

- Estagiário.

SECÇÃO XVI

Rodoviários

Cláusula 162.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria de motorista são:

- a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuírem a carta de condução.

Cláusula 163.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos motoristas terá a duração de 90 ou 120 dias, tratando-se, respetivamente, de motorista de ligeiros ou de pesados.

SECÇÃO XVII

Técnicos

Cláusula 164.^a

Condições de admissão

1- Só podem ser admitidos como técnicos os trabalhadores habilitados com curso superior respetivo, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, bem como, nos casos em que o exercício da atividade se processe a coberto de um título profissional, sejam possuidores do respetivo título, emitido segundo a legislação em vigor.

2- No caso de técnicos possuidores de diplomas passados por escolas estrangeiras, os mesmos terão de ser oficialmente reconhecidos nos termos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 165.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos técnicos terá a duração de 180 dias, salvo para o pessoal de direção ou chefia e quadros superiores, que será de 240 dias.

Cláusula 166.^a

Graus profissionais

1- Os profissionais referidos nesta secção distribuem-se por três graus, em que o primeiro será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos (o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A).

2- Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B.

3- Os graus I-A e I-B podem ser considerados período de estágio em complemento da formação académica.

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenho

Cláusula 167.^a

Condições específicas de admissão

1- Grupo A - Técnicos de desenho - Podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso do ensino secundário - 12.º ano (mecanotecnica; eletrotecnia; radiotecnica/electrónica; construção civil; equipamento e interiores/decoração; introdução às artes plásticas, designa e arquitetura; artes gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após doze meses de tirocínio;

b) Cursos de formação profissional que confira o nível III-UE ou Curso tecnológico - 12.º ano, de formação adequada, ou curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional - 12.º ano ou cursos das escolas profissionais (nível III-UE), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador eletrotécnico, medidor orçamentista, técnico de equipamento, técnico de design cerâmico/metais, técnico de obras/edificações e obras, que ingressam numa das categorias respetivas após doze meses de tirocínio grupo VII.

2- Grupo B - Operador-arquivista - Para a profissão deste grupo, deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras atividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

3- As habilitações referidas nos pontos anteriores não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;

b) Aos trabalhadores a quem já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 168.^a

Acessos

1- O período máximo de tirocínio é o indicado na alínea a) e b) do número 1 da cláusula anterior.

2- Nas categorias com dois graus, os profissionais no grau I terão acesso ao grau II, após pelo menos um ano de permanência naquele grau, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho da função, e ou por aquisição de formação profissional, ou por proposta da empresa.

Cláusula 169.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

– 90 dias, para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;

– 180 dias, para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projetistas.

Cláusula 170.^a

Outras disposições

A atividade profissional do grupo A - técnicos de desenho é identificada no âmbito dos seguintes ramos de atividade, subdividindo-se estes por especialidades:

a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metálicas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

b) Ramo de electrotécnica (eletrotecnia e electrónica - equi-

pamentos e instalações elétricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos elétricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias elétricas e eletrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

c) Ramo de construções, arquitetura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infraestruturas, arquitetura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitetura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

d) Ramo de artes e design (decoração, maquete, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maquete, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 171.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional de telefonista, só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

a) Terem a idade mínima de 16 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

2- As habilitações referidas na alínea b) do número anterior, não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como telefonistas.

Cláusula 172.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental de telefonista terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 173.^a

Condições específicas de admissão

1- Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos, as habilitações e outras exigências previstas na cláusula seguinte.

2- Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que cor-

respondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 174.^a

Requisitos para o exercício de funções

1- Porta-miras - formação escolar mínima ao nível do 6.º ano do ensino básico ou equivalente. Responsabilidade por transporte de equipamento muito sensível.

2- Ajudante de fotogrametrista - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente; visão estereoscópica adequada.

3- Fotogrametrista auxiliar - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, dois anos como ajudante de fotogrametrista. Visão estereoscópica adequada.

4- Registador/medidor - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de pelo menos, três anos como porta-miras. Responsabilidade por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

5- Revisor fotogramétrico - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

6- Técnico auxiliar de topografia - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência profissional de, pelo menos, dois anos como registador/medidor. Responsabilidade por utilização e manuseamento de aparelhagem sensível.

7- Fotogrametrista - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente, todo o tipo de aparelhos restituidores utilizados na fotogrametria.

8- Topógrafo - formação escolar mínima ao nível do 12.º ano da via de ensino ou via profissionalizante ou formação escolar de nível superior, com conhecimento de topografia. Curso de cartografia topografia do serviço cartográfico do exército e antigos cursos de topografia e agrimensura, ministrados nas ex-colónias. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem de grande precisão, com utilização de diversos instrumentos óticos e eletrónicos.

9- Geómetra - formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos Institutos politécnicos, ou diplomados na mesma área pelo serviço cartográfico do exército, bem como por outros organismos reconhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de março de 1997.

Cláusula 175.^a

Promoções e acessos

1- Os topógrafos distribuem-se por três graus.

2- O grau I é considerado como estágio, que terá a duração de três anos, exceto para os profissionais habilitados com o curso superior, que será de dois anos, findo o qual será promovido a topógrafo de grau II.

3- O topógrafo de grau II terá acesso ao grau III, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

4- O topógrafo de grau III, desde que habilitado com curso superior, ou equiparado, terá acesso à categoria de geómetra, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 176.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos técnicos de topografia terá a duração seguinte:

- 90 dias, para porta-miras, registador/medidor, ajudantes de fotogrametrista, técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;
- 180 dias, para fotogrametristas, topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

SECÇÃO XXI

Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Cláusula 177.^a

Condições específicas de admissão

1- Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho no setor da construção os trabalhadores que, cumulativamente, reúnam as seguintes condições:

- a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:
 - Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível V, que integre matéria específica do setor da construção e dos riscos profissionais decorrentes da atividade;
 - Serem titulares de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

- b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:
 - Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível III, que integre matéria específica do setor da construção e dos riscos profissionais decorrentes da atividade;
 - Serem titulares de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

Cláusula 178.^a

Acessos

1- O período de estágio do técnico de segurança e higiene do trabalho é de um ano, findo o qual será promovido a técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I). Terá acesso ao grau II a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

2- O técnico superior de segurança e higiene do trabalho, será admitido no grau I, considerado como período de estágio com a duração de um ano, em complemento da formação académica, findo o qual será promovido ao grau II. Terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 179.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

1- O período experimental dos técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho terá a duração de 180 dias, salvo quando ocuparem lugares de direção ou chefia, caso em que será de 240 dias.

2- O período experimental do técnico de segurança e higiene do trabalho e do estagiário de técnico de segurança e higiene do trabalho é, respetivamente, de 180 e 90 dias.

SECÇÃO XXII

Profissões comuns

Cláusula 180.^a

Períodos experimentais/profissões comuns - Trabalhadores efetivos

Os períodos experimentais dos trabalhadores abrangidos por esta secção terão a seguinte duração:

- Auxiliar de limpeza e manipulação - 90 dias;
- Auxiliar de montagens - 90 dias;
- Chefe de departamento - 180 dias;
- Chefe de secção - 180 dias;
- Condutor manobrador de equipamentos industriais - 120 dias;
- Diretor de serviços - 240 dias;
- Guarda - 90 dias;
- Jardineiro - 90 dias;
- Rececionista - 90 dias;
- Servente - 90 dias;
- Subchefe de secção - 120 dias.

SECÇÃO XXIII

Disposições comuns

Cláusula 181.^a

Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo máximo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efetuados por um júri composto por dois elementos: um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao Centro de Formação Profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 182.^a

Lugares de sub-direção ou sub-chefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direção ou chefia, podem as

empresas criar internamente lugares de subdireção ou subchefia.

ANEXO II

Definições de funções

A - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

B - Comércio

Ajudante de fiel de armazém - o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Caixa de balcão - é o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro - é o trabalhador que vende mercadoria diretamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante - é o trabalhador que estagia para caixeiro.

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

Chefe de compras - é o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas - é o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores de vendas da empresa.

Conferente - é o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

Demonstrador - é o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor - é o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou setores de vendas.

Embalador - é o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Encarregado de armazém - é o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado-geral - é o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encar-

regados de armazém.

Fiel de armazém - é o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos setores da empresa, utentes ou clientes; comunica os níveis de «stocks»; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Inspetor de vendas - é o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores caixeiros-ajudantes e de praça; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante - é o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Promotor de vendas - é o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor de vendas - é o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor - é o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado de:

a) *Viajante* - Quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Pracista* - Quando exerce a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro de mar* - Quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - é o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

C - Construção civil e obras públicas

Afagador-encerador - é o trabalhador que desbasta, afaça, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

Ajustador-montador de aparelhagem de elevação - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e

montagem de guias, guindastes, pontes rolantes, diferenciais outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

Apontador - é o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efetuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

Armador de ferro - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado a partir da leitura do respetivo desenho em estruturas de pequena dimensão.

Arvorado - é o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à atividade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras, várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na atividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respetivas marcações, sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

Assentador de aglomerados de cortiça - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos - é o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

Assentador de revestimentos - é o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

Assentador de tacos - é o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betumilhas e assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

Auxiliar menor - é o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Batedor de maço - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

Cabouqueiro ou montante - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

Calceteiro - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito.

Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de várias naturezas, tais como: caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento do molde.

Canteiro - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

Capataz - é o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos - é o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Carregador-catalogador - é o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respetivas posições.

Chefe de equipa - é o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido para tal, chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

Chefe de oficina - é o trabalhador que exerce funções de direção e chefia das oficinas da empresa.

Cimenteiro - é o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respetivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente, pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas - é o trabalhador que a partir da leitura de desenhos/plantas, determina os locais a pintar e procede à respetiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento acionando e regulando o mesmo, de modo a efetuar corretamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

Controlador - é o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

Controlador de qualidade - é o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspeções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas, a fim de se efetivarem correções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de 1.ª - é o trabalhador que além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do setor, detém conhecimentos genéricos de atividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.ª, exerce o controle de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das atividades próprias e de subempreiteiros.

Encarregado de 2.ª - é o trabalhador que, possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à atividade de construção civil, chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra, procede à leitura e interpretação de desenhos e às respetivas marcações, bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade - é o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado geral - é o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre atividades extra e comuns à atividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade, ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.ª, é responsável pelo planeamento, gestão e controle de obras.

Enformador de pré-fabricados - é o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

Entivador - é o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

Espalhador de betuminosos - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, rega ou espalha betuminosos.

Estucador - é o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respetivos acabamentos.

Fingidor - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita com tintas madeira ou pedra.

Impermeabilizador - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

Marmoritador - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos com marmorite.

Marteleiro - é o trabalhador que, com caráter exclusivo, manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

Mineiro - é o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de andaimes - é o trabalhador qualificado, capaz de efetuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios.

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efetua trabalhos, a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de proteção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de proteção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes «cantile-ver», andaimes de teto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação.

Coloca, fixa e retira revestimentos de proteção nos andaimes. Opera e efetua a manutenção dos elementos do andai-

me, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia - é o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou pvc, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com exceção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas - é o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens - é o trabalhador que em obra efetua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e standardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados - é o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumagem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica, quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas diretrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados - é o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial de vias férreas - é o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da atividade de construção e manutenção de infra estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a proteção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de «piloto de via interdita».

Oficial principal - é o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1ª, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

Pedreiro - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

Pintor - é o trabalhador que, predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Pintor decorador - é o trabalhador que, exclusiva ou pre-

dominantemente, executa decorações de tinta sobre paredes ou tetos de qualquer espécie.

Sondador - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produção - é o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respetivas faturas; prepara e codifica elementos de «input» para tratamento informático; participa na conferência e análise de «outputs», podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) Procedendo ao resgate dos respetivos depósitos; findos os trabalhos, efetua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respetivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra - é o trabalhador que identifica o projeto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação. Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário - é o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação - é o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azularia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - é o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tratorista - é o trabalhador que, exclusiva ou predomi-

nantemente, conduz e manobra todos os tratores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista - é o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade, pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador - É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D - agente técnico de arquitetura e engenharia/construtores civis

Agente técnico de arquitetura e engenharia/construtor civil - é o trabalhador que estuda, projeta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitetura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projetos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I - É o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados.

Grau II - É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se, em regra, dentro da orientação estabelecida pela entidade diretiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Grau III - É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E - Eletricistas

Ajudante - é o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categoria superiores, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - é o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente técnico (grau II e I) - é o trabalhador que, ao

nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas elétricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as diretivas e adotando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projeto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em ações de organização no âmbito da sua atividade.

Auxiliar de montagens - é o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais eletricitistas, nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; coadjuva os eletricitistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres at e bt, e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico - é o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial eletricitista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com caráter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa - é o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários eletricitistas.

Encarregado - é o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial - é o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para atribuição deste grau) - designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial eletricitista.

Pré-oficial - é o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (grau II e I) - é o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve ações de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou

projeto executivo e programas de atividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de eletricidade, tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e eletrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção. Pode proceder a verificação e ensaios, bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações elétricas em vigor.

F - Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem - é o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro - é o trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

Enfermeiro-coordenador - é o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G - Escritório

Analista informático orgânico - é o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista informático de sistemas - é o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação que projeta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa - é o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não

existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

Contabilista - é o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade 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 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 encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração.

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

Escriturário - é o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora

dados estatísticos. Acessoriamente, efetua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

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

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa - é o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em datilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes («stencil») para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

Técnico de contabilidade - é o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas. Efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico oficial de contas - é o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade 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 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 encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais.

Operador de computador (grau I, II e III) - é o trabalhador que receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico - é o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Programador informático de aplicações - é o trabalhador que executa os programas de maior responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador mecanográfico - é o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direção - é o trabalhador habilitado com o curso do instituto superior de línguas e administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração

ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (grau I e II) - é o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de atuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em diretivas técnicas; não detém tarefas de chefia subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

Tesoureiro - é o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

H - Fogueiros

Encarregado - é o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogueiro - é o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I - Garagens

Abastecedor de carburantes - é o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Lavador - é o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus - é o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras de ar.

J - Hotelaria

Cozinheiro - é o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; compra ou recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-as, garante-as e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela

limpeza do refeitório, da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem 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 atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - é o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão - é o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta nos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Lavador - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório - é o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dis-

pondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas; pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a receção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.

Encarregado de refeitório - é o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário - é o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L - Madeiras

Acabador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Assentador de móveis de cozinha - é o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

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

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

Carpinteiro de moldes ou modelos - é o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro - é o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respetivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos

ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos - é o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração - é o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos - é o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros - é o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador - é o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respetiva marcação e aplicar grampos, agramos e precintas.

Emalhetador - é o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira - encriches (malhetes).

Empalhador - é o trabalhador que, predominantemente, tece diretamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado-geral - é o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a atividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direção fabril, e elabora relatórios.

Encarregado de secção - é o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

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

Entalhador - é o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador - é o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador - é o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Facejador - é o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Fresador-copiador - é o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folhas - é o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

Marceneiro - é o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Mecânico de madeiras - é o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como: máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

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

Moto-serrista - é o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os, utilizando uma motosserra portátil ou elétrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objeto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora - é o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

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

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina - é o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar - é o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respetivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes - é o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo - é o trabalhador que, predomi-

nantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador - é o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis - é o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual - é o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - é o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou friccional dispositivos à superfície da peça.

Prensador - é o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respetivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

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

Riscador de madeiras ou planteador - é o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Selecionador e medidor de madeiras - é o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários setores de fabrico.

Serrador de «harriot» - é o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos «charriots» destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular - é o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita - é o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

Técnico de recuperação - é o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica

materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - é o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático) - é o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra um torno automático, que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros - é o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra elétrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupidor (moldador, tupieiro) - é o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efetuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M - Mármore

Acabador - é o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira - é o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo selecionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respetivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

Canteiro - é o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Canteiro-assentador - é o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo - é o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introdu-las nos furos, fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

Encarregado geral - é o trabalhador que exerce funções de direção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina - é o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado setor da mesma.

Encarregado de pedreira - é o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte - é o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

Polidor manual - é o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Polidor maquinista - é o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais - é o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação, quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

Selecionador - é o trabalhador que seleciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador - é o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais - é o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

N - Metalúrgicos

Afiador de ferramentas - É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

Afinador de máquinas - é o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

Agente de métodos - é o trabalhador que, através de conhecimentos e experiência oficial, analisa projetos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projeto.

Bate-chapas - é o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro - é o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador - é o trabalhador que corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa - é o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Cortador ou serrador de materiais - é o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfi-

lados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

Decapador por jato - é o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jato de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado - é o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado geral - é o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente os encarregados.

Ferramenteiro - é o trabalhador que 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.

Ferreiro ou forjador - é o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico - é o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual - é o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

Funileiro ou latoeiro - é o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

Instalador de redes de gás - é o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás, sob a orientação de um técnico de gás.

Lavandeiro - é o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador - é o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

Maçariqueiro - é o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador - é o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico - é o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão - é o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

Mecânico de automóveis - é o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ar condicionado - é o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador - é o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objetos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

Montador-ajustador de máquinas - é o trabalhador que, predominantemente, monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de canalizações/instalador de redes - é o trabalhador qualificado, capaz de efetuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sob pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como, água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efetua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e/ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanqueidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efetua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

Operador de máquinas de balancé - é o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra - é o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais

de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador - é o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas - é o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

Preparador de trabalho - é o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão de obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro civil - é o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - é o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico - é o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador - é o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - é o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de gás - é o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efetuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas ações de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de stocks de materiais; ferramentas e equipamentos e respetivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efetuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na atualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

Técnico de recuperação - é o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento

e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Técnico de refrigeração e climatização - é o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização.

Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes.

Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

Torneiro mecânico - é o trabalhador que, predominantemente, num torno mecânico, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça molde, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Traçador-marcador - é o trabalhador que, predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projeção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efetuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

O - Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

Contínuo - é o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos - é o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objetos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

Paquete - é o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

Porteiro - é o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os.

Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P - Químicos

Analista - é o trabalhador que efetua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respetivos relatórios. Poderá ainda orientar a atividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal - é o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório - é o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q - Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respetiva cobrança.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

R - Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I - É o trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;

f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia.

Grau II - É o trabalhador que:

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em

cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos 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 atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Grau III - É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce atividades 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 e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

S - Técnicos de desenho

Assistente operacional - É o trabalhador que, pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projeto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as diretivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de

encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projeto ou otimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da ação e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos ou ações de uma ou várias atividades.

Desenhador - é o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do setor, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador medidor - é o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece in loco autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador preparador de obra - é o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de atividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projeto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador projetista - é o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de conceção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspetos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computorizados aplicados ao desenho/projeto - CAD.

Medidor - é o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elaborar listas discriminativas dos tipos e quantidades

dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão de obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, estabelece «in loco» autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista - é o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão de obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão de obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador - é o trabalhador que prepara a partir de projeto completo a sua efetivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respetivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas atividades, assim como as equipas de mão de obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista - é o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efetua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante - é o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T - Telefonistas

Telefonista - é o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

U - Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista - é o trabalhador que, diretamente, colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador topocartográfico - são os trabalhadores que concebem, projetam e orientam a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos,

hidrográficos e outros com o objetivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos das projeções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista - é o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estereorestituição de modelos óticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojecções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar - é o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estereorestituição.

Geómetra - é o técnico que concebe, executa e/ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedica-se, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projetos, delimitações do domínio público e privado, prospeção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc.. Determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, interseções diretas, inversas, laterais, excéntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos, quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou eletrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infraestruturas, nomeadamente no setor da construção civil e obras públicas. Implanta os traçados geométricos dos projetos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens. Observa e executa o controle geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas, por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao projeto topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras - é o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções.

Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeiras e miras falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno, a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efetua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/medidor - é o trabalhador que regista os valo-

res numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efetua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efetua transmissões diretas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos retos definidos entre dois pontos conhecidos e/ou direções dadas, utilizando bandeirolas, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico - é o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo - é o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por interseção inversa (analítica ou gráfica), recorte ou por irradiação direta ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospeção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projetos de engenharia e arquitetura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efetuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projeto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia - é o trabalhador que colabora, de forma direta, na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente, em impresso próprio, as quantidades de trabalho realizado (medições), por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até

ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos retângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respetivas. Efetua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (óticos, eletrónicos, etc.) Que utiliza.

V - Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Técnico de segurança e higiene do trabalho - é o trabalhador que desenvolve atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais. Designadamente, desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projeto, de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projeto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia, em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais, os novos equipamentos e/ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efetuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco, de acordo com a legislação em vigor aplicável ao setor. Efetua inspeções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na atividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de proteção individual e coletivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo, sempre que necessário, a equipamentos adequados, os diversos fatores físicos, químicos ou outros que possam afetar a saúde dos intervenientes na atividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses fatores ou a aplicação de proteção adequada.

Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário - é o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho - é o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

X - Profissões comuns

Auxiliar de limpeza ou manipulação - é o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode

também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria profissional de Servente, executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações, a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os eletricitistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT, bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do 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.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de uma secção de serviços administrativos.

Condutor-manobrador de equipamentos industriais - É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III, conforme a seguinte classificação:

Nível I

- Centrais de betonagem até 16 m³/h;
- Centrais de britagem até 50 m³;
- Cilindros de 2t a 5t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- Dumper de 2,5t a 3,5t, inclusive (peso bruto);
- Dresines;
- Equipamentos rodoferroviários;
- Escavadoras até 120 cv, (inclusive);
- Gruas de torre até 100t/m (momento);
- Pás-carregadoras até 120 cv, inclusive;
- Pórticos de substituição de via;
- Tratores agrícolas.

Nível II - Conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

- Bulldozer até 250 cv, inclusive;
- Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h,

inclusive;

- Centrais de betuminosos até 50t, inclusive;
- Cilindros mais de 5t a 12,5t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- Dumper mais de 3,5t a 12,5t, inclusive (peso bruto);
- Equipamentos de tração ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
- Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
- Escavadoras mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
- Gruas automóveis de 10t a 50t, inclusive;
- Gruas de torre acima de 100t/m (momento);
- Centrais de britagem acima de 50 m³;
- Pás carregadoras mais de 120cv a 500cv, inclusive.

Nível III - Conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

- Bulldozer acima de 250 cv;
- Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
- Centrais de betuminosos acima de 50t;
- Cilindros acima de 12,5t;
- Dumper acima de 12,5t (peso bruto);
- Equipamento de tração ferroviária superior a 1000 cv;
- Escavadoras acima de 250 cv;
- Gruas automóveis acima de 50t;
- Motoscrapers;
- Niveladoras;
- Pavimentadoras de betuminosos;
- Pás carregadoras acima de 500 cv.

Diretor de serviços - é o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Guarda - é o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro - é o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Rececionista - é o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros, prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos setores com que o visitante tenha necessidade de

contactar. Faz receção de correspondência e comunicados, promovendo o seu envio ao setor responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos setores a que necessitem ter acesso.

Servente - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que traba-

lha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subchefe de secção - É o trabalhador que colabora diretamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas	Esc.	855,00 €
	Contabilista (Grau III)	Esc.	
	Técnico oficial de contas (Grau III)	Esc.	
	Geómetra	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (Grau III)	TSHT	
	Director de serviços	-	
	Técnico (Grau III)	-	
II	Enfermeiro-coordenador	Enf.	801,50 €
	Analista informático orgânico	Esc.	
	Contabilista (Grau II)	Esc.	
	Programador informático de aplicações	Esc.	
	Técnico oficial de contas (Grau II)	Esc.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (Grau III)	TCC	
	Assistente operacional II	T.D.	
	Desenhador projetista II	T.D.	
	Calculador	Top.	
	Cartógrafo ou calculador topocartográfico	Top.	
	Topógrafo (Grau III)	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (Grau II)	TSHT	
	Chefe de departamento	-	
	Técnico (Grau II)	-	
III	Encarregado geral	CCOP	762,00 €
	Técnico de obras (Grau III)	CCOP	
	Técnico de recuperação (Grau III)	CCOP	
	Assistente técnico (Grau II)	El.	

III	Enfermeiro	Enf.	762,00 €
	Contabilista (Grau I-B)	Esc.	
	Programador informático	Esc.	
	Técnico oficial de contas (Grau I-B)	Esc.	
	Tesoureiro	Esc.	
	Técnico de recuperação (Grau III)	Mad.	
	Técnico de recuperação (Grau III)	Met.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia//construtor civil (Grau II)	TCC	
	Assistente operacional (Grau I)	T.D.	
	Desenhador projectista I	T.D.	
	Medidor orçamentista II	T.D.	
	Topógrafo (Grau II)	Top.	
	Fotogrametrista	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (Grau I)	TSHT	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (Grau II)	TSHT	
	Técnico (Grau I-B)	-	
IV	Técnico de obra (Grau II)	CCOP	732,00 €
	Técnico de recuperação (Grau II)	CCOP	
	Assistente técnico (Grau I)	El.	
	Contabilista (Grau I-A)	Esc.	
	Operador de computador III	Esc.	
	Programador mecanográfico	Esc.	
	Técnico de contabilidade	Esc.	
	Técnico oficial de contas (Grau I-A)	Esc.	
	Técnico de recuperação (Grau II)	Mad.	
	Técnico de recuperação (Grau II)	Met.	
	Desenhador-medidor II	T.D.	
	Desenhador preparador de obra II	T.D.	
	Medidor orçamentista I	T.D.	
	Topógrafo (Grau I)	Top.	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (Grau I)	TSHT	
	Chefe de Secção	-	
	Técnico (Grau I-A)	-	
V	Encarregado de 1.ª	CCOP	649,50 €
	Chefe de oficinas	CCOP	
	Técnico de obras (Grau I)	CCOP	
	Técnico de recuperação (Grau I)	CCOP	

V	Chefe de compras	Com.	649,50 €
	Chefe de vendas	Com.	
	Encarregado geral	Com.	
	Encarregado	El.	
	Técnico operacional (Grau II)	El.	
	Operador de computador (Grau II)	Esc.	
	Técnico administrativo (Grau II)	Esc.	
	Encarregado geral	Mad.	
	Técnico de recuperação (Grau I)	Mad.	
	Encarregado geral	Mar.	
	Encarregado geral	Met.	
	Técnico de recuperação (Grau I)	Met.	
	Analista principal	Qui.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia//construtor civil (Grau I)	TCC	
	Desenhador II	T.D.	
	Desenhador-medidor I	T.D.	
	Desenhador preparador de obra I	T.D.	
	Medidor II	T.D.	
	Planificador	T.D.	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	TSHT	
VI	Controlador	CCOP	601,00 €
	Controlador de qualidade	CCOP	
	Encarregado fiscal	CCOP	
	Encarregado de 2.ª	CCOP	
	Técnico administrativo de produção (Grau II)	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 3.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro encarregado ou chefe de secção	Com.	
	Encarregado de armazém	Com.	
	Inspector de vendas	Com.	
	Chefe de equipa	El.	
	Oficial principal	El.	
	Técnico operacional (Grau I)	El.	
	Correspondente em línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador de computador I	Esc.	
	Secretário da direcção	Esc.	
	Técnico administrativo (Grau I)	Esc.	
	Encarregado	Fog.	
	Encarregado de refeitório	Hot.	
	Encarregado de secção	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Mad.	

VI	Encarregado de oficinas	Mar.	601,00 €
	Encarregado de pedreiras	Mar.	
	Agente de métodos	Met.	
	Encarregado	Met.	
	Preparador de trabalho	Met.	
	Técnico de gás	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Met.	
	Técnico de refrigeração e climatização	Met.	
	Desenhador I	T.D.	
	Medidor I	T.D.	
	Revisor fotogramétrico	Top.	
	Subchefe de secção	-	
VII	Arvorado	CCOP	573,50 €
	Técnico administrativo de produção (Grau I)	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Oficial electricista	El.	
	Caixa	Esc.	
	Escriturário de 1.ª	Esc.	
	Entalhador de 1.ª	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Mad.	
	Chefe de equipa	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Met.	
	Analista de 1.ª	Qui.	
	Estagiário	T.D.	
	Fotogrametrista auxiliar	Top.	
	Técnico auxiliar de topografia	Top.	
VIII	Chefe de equipa	CCOP	557,00 €
	Oficial principal	CCOP	
	Pintor-decorador de 1.ª	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador mecanográfico	Esc.	
	Entalhador de 2.ª	Mad.	
	Estofador controlador	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.	
	Instalador de redes de gás	Met.	
	Montador de canalizações/Instalador de redes	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (Nível III)	-	

IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	555,00 €
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP	
	Calceteiro	CCOP	
	Canteiro de 1.ª	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP	
	Cimenteiro de 1.ª	CCOP	
	Conductor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP	
	Estucador de 1.ª	CCOP	
	Fingidor de 1.ª	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	CCOP	
	Marmoritador de 1.ª	CCOP	
	Marteleiro de 1.ª	CCOP	
	Montador de andaimes de 1.ª	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1.ª	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1.ª	CCOP	
	Pedreiro de 1.ª	CCOP	
	Pintor de 1.ª	CCOP	
	Pintor-decorador de 2.ª	CCOP	
	Tractorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	CCOP	
	Cobrador de 1.ª	Cob.	
	Caixeiro de 1.ª	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospecor de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	Caixeiro de mar	Com.	
	Caixeiro de praça	Com.	
	Caixeiro viajante	Com.	
	Auxiliar técnico	El.	
	Escriturário de 2.ª	Esc.	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 1.ª	Hot.	

IX	Ecónomo	Hot.	555,00 €
	Acabador de móveis de 1.ª	Mad.	
	Bagueteiro de 1.ª	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1.ª	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª	Mad.	
	Estofador de 1.ª	Mad.	
	Marceneiro de 1.ª	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1.ª	Mad.	
	Moldureiro de 1.ª	Mad.	
	Perfilador de 1.ª	Mad.	
	Pintor de móveis de 1.ª	Mad.	
	Polidor manual de 1.ª	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1.ª	Mad.	
	Serrador de charriot de 1.ª	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1.ª	Mad.	
	Acabador de 1.ª	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1.ª	Mar.	
	Polidor manual de 1.ª	Mar.	
	Polidor maquinista de 1.ª	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1.ª	Mar.	
	Seleccionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1.ª	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1.ª	Met.	
	Bate-chapas de 1.ª	Met.	
	Caldeireiro de 1.ª	Met.	
	Canalizador de 1.ª	Met.	
	Decapador por jacto de 1.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 1.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1.ª	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1.ª	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1.ª	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1.ª	Met.	

IX	Pintor de automóveis ou máquinas de 1.ª	Met.	555,00 €
	Serralheiro civil de 1.ª	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1.ª	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª	Met.	
	Torneiro mecânico de 1.ª	Met.	
	Traçador-marcador de 1.ª	Met.	
	Analista de 2.ª	Qui.	
	Motorista de pesados	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (Nível II)	-	
	Recepcionista	-	
X	Afagador-encerador	CCOP	533,00 €
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Apontador	CCOP	
	Armador de ferro de 2.ª	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2.ª	CCOP	
	Canteiro de 2.ª	CCOP	
	Capataz	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2.ª	CCOP	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª	CCOP	
	Carregador-catalogador	CCOP	
	Cimenteiro de 2.ª	CCOP	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP	
	Enfonador de pré-fabricados	CCOP	
	Entivador	CCOP	
	Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Estucador de 2.ª	CCOP	
	Fingidor de 2.ª	CCOP	
	Impermeabilizador	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2.ª	CCOP	
	Marmoritador de 2.ª	CCOP	
	Marteleiro de 2.ª	CCOP	
	Mineiro	CCOP	
	Montador de andaimes de 2.ª	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2.ª	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	

X	Montador de estores	CCOP	533,00 €
	Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 2.ª	CCOP	
	Pedreiro de 2.ª	CCOP	
	Pintor de 2.ª	CCOP	
	Sondador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	CCOP	
	Vulcanizador	CCOP	
	Cobrador de 2.ª	Cob.	
	Caixeiro de 2.ª	Com.	
	Conferente	Com.	
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3.ª	Esc.	
	Fogueiro de 2.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 2.ª	Hot.	
	Despenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2.ª	Mad.	
	Bagueteiro de 2.ª	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2.ª	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª	Mad.	
	Casqueiro de 1.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1.ª	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1.ª	Mad.	
	Emalhetador de 1.ª	Mad.	
	Empalhador de 1.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1.ª	Mad.	
	Estofador de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 1.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 1.ª	Mad.	
	Marceneiro de 2.ª	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2.ª	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1.ª	Mad.	
	Moldureiro de 2.ª	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1.ª	Mad.	

X	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1.ª	Mad.	533,00 €
	Operador de pantógrafo de 1.ª	Mad.	
	Perfilador de 2.ª	Mad.	
	Pintor de móveis de 2.ª	Mad.	
	Polidor manual de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1.ª	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2.ª	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	
	Serrador de charriot de 2.ª	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1.ª	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1.ª	Mad.	
	Tupizador (moldador, tupieiro) de 1.ª	Mad.	
	Acabador de 2.ª	Mar.	
	Britador - operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2.ª	Mar.	
	Polidor manual de 2.ª	Mar.	
	Polidor maquinista de 2.ª	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2.ª	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2.ª	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 2.ª	Met.	
	Bate-chapas de 2.ª	Met.	
	Caldeireiro de 2.ª	Met.	
	Canalizador de 2.ª	Met.	
	Decapador por jacto de 2.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 2.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2.ª	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1.ª	Met.	
	Limador-alisador de 1.ª	Met.	
	Maçariqueiro de 1.ª	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2.ª	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2.ª	Met.	

X	Metalizador de 1. ^a	Met.	533,00 €
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	T.D.	
	Tirocinante	T.D.	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/Medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (Nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
XI	Batedor de maço	CCOP	532,00 €
	Praticante de apontador de 2.º ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Auxiliar de montagem	El.	
	Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Pré-oficial do 1.º ano	El.	
	Estagiário do 3.º ano	Esc.	
	Fogueiro de 3. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 3. ^a	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.	

XI	Costureiro de estofos de 2.ª	Mad.	532,00 €
	Emalhetador de 2.ª	Mad.	
	Empalhador de 2.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 2.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 2.ª	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2.ª	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2.ª	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2.ª	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupizador (moldador, tupieiro) de 2.ª	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 3.ª	Met.	
	Bate-chapas de 3.ª	Met.	
	Caldeireiro de 3.ª	Met.	
	Canalizador de 3.ª	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jacto de 3.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 3.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3.ª	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2.ª	Met.	
	Limador-alisador de 2.ª	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2.ª	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª	Met.	

XI	Mecânico de automóveis de 3.ª	Met.	532,00 €
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3.ª	Met.	
	Metalizador de 2.ª	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 2.ª	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2.ª	Met.	
	Pesador-contador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3.ª	Met.	
	Serralheiro civil de 3.ª	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3.ª	Met.	
	Soldador de 2.ª	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª	Met.	
	Torneiro mecânico de 3.ª	Met.	
	Traçador-marcador de 3.ª	Met.	
	Analista estagiário do 2.º ano	Qui.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.	
	Porta-miras	Top.	
	Auxiliar de montagens	-	
	Ferramenteiro (até um ano)	-	
XII	Praticante de apontador do 1.º ano	CCOP	531,00 €
	Praticante do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	Com.	
	Distribuidor	Com.	
	Embalador	Com.	
	Estagiário do 2.º ano	Esc.	
	Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Lavador	Gar.	
	Montador de pneus	Hot.	
	Empregado de refeitório	Hot.	
	Lavador	Hot.	
	Roupeiro	Hot.	
	Descascador de toros	Mad.	
	Embalador	Mad.	
	Motosserrista	Mad.	
	Pré-oficial	Mad.	

XII	Lavandeiro	Met.	531,00 €
	Contínuo	Por.	
	Empregado de serviços externos	Por.	
	Porteiro	Por.	
	Analista estagiário do 1.º ano	Qui.	
	Auxiliar de laboratório	Qui.	
	Ajudante de motorista	Rod.	
	Guarda	-	
	Servente	-	
XIII	Praticante do 2.º ano	CCOP	530,00/€ 424,00 € (*)
	Caixeiro - ajudante do 2.º ano	Com.	
	Ajudante do 2.º ano	El.	
	Estagiário do 1.º ano	Esc.	
	Praticante do 2.º ano	Mad.	
	Praticante do 2.º ano	Mar.	
	Praticante do 2.º ano	Met.	
	Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
	Auxiliar de limpeza e manipulação	-	
XIV	Praticante do 1.º ano	CCOP	530,00/€ 424,00 € (*)
	Caixeiro ajudante do 1.º ano	Com.	
	Ajudante do 1.º ano	El.	
	Praticante do 1.º ano	Mad.	
	Praticante do 1.º ano	Mar.	
	Praticante do 1.º ano	Met.	
XV	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	530,00/€ 424,00 € (*)
	Estagiário	Hot.	
	Aprendiz do 4.º ano	Mar.	
	Paquete de 17 anos	Por.	
XVI	Aprendiz do 2.º ano	CCOP	530,00/€ 424,00 € (*)
	Auxiliar menor	CCOP	
	Praticante do 3.º ano	Com.	
	Aprendiz do 3.º ano	El.	
	Aprendiz do 2.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mad.	

	Aprendiz do 3.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 3.º ano	Met.	
	Paquete de 16 anos	Por.	
XVII	Aprendiz do 1.º ano	CCOP	530,00/€ 424,00 € (*)
	Praticante do 2.º ano	Com.	
	Aprendiz do 2.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 2.º ano	Met.	
XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	424,00 € (*)
	Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 1.º ano	Met.	

Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de janeiro de 2016.

2) O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de janeiro de 2016 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em cinco parcelas pagas em cinco meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas

CCOP	Construção civil e obras públicas
Cob.	Cobradores
Com.	Comércio
El.	Electricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Foguesiros
Gar.	Garagens
Hot.	Hotelaria

Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos
Por.	Porteiros, contínuos, pacotes e empregados de serviços externos
Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC.	Construtores civis
TD.	Técnicos de desenho
Tel.	Telefonistas
Top.	Técnicos de topografia

ANEXO IV

I - Caixeiros

Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota - Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO V

Descrição exemplificativa dos «serviços relacionados com a actividade da construção»

Claúsula 1.ª, número 1

As actividades «serviços relacionados com a actividade da construção», devem ser entendidas como aquelas intrin-

secamente relacionadas com o sector da construção civil e obras públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou título de registo. Neste sentido, deverão excluir actividades apenas de suporte (ex.: Contabilidade, seguros, informática, segurança e saúde no trabalho, actividades de consultoria, etc.)

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, actividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de actuação e CAE:

Área de actividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição; descontaminação de águas e solos; instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000
Concessões: infra-estruturas públicas Nota - a lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas actividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de actividade	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja actividade nuclear pertença ao sector da construção)	64202; 70100
Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins	68322; 81100; 81300
Captação e distribuição de água	36001; 36002
Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras	33200
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica	80200
Promoção e mediação e avaliação imobiliária	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321
Extracção e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extractiva	8111; 8112; 8113; 8114; 8115; 8121; 8122; 8991; 8992; 9100; 9900; 23701; 23702; 23703; 23991
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240
Elaboração, gestão e fiscalização de projectos de construção, levantamentos topográficos e prospecção de recursos de subsolo	71120
Ensaio e testes de construções e equipamentos e materiais de construção	71200

Notas:

1) O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as actividades que podem vir a estar incluídas na actividade «serviços relacionados com a construção».

2) Cada uma destas CAE pode incluir actividades que não se relacionam com a actividade de construção e que, como tal não devem ser abrangidas pelo CCT.

3) A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato colectivo, podendo a actividade não ser de construção, sendo contudo o CCT da construção, o aplicável.

Lisboa, 8 de julho de 2016.

Associações de empregadores subscritoras

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

José Henrique Luís da Costa Tavares, na qualidade de mandatário.

AICCPON - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, na qualidade de mandatário.

AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, na qualidade de mandatário.

Associações sindicais subscritoras

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP;

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Joaquim Martins, vice secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

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

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de agosto de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 121/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2011 e 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2015.

Alterações

Cláusula 128.^a

Vigência

O presente contrato colectivo de trabalho produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2016. A tabela salarial e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzem efeitos a partir 1 de Janeiro de 2016 nos seguintes termos:

a) As tabelas salariais do anexo II-A vigorarão de 1 de Janeiro de 2016 a 31 de Maio de 2016;

b) As tabelas salariais do anexo II-B vigorarão de 1 de Junho de 2016 a 31 de Dezembro de 2016.

Mantendo-se o subsídio de alimentação actualmente em vigor, de 2,20 euros.

ANEXO II-A

Tabelas salariais a vigorar desde 1 de Janeiro de 2016 a 31 de Maio de 2016

Produção

Grau	Categoria	Salários
I	Engenheiro mais 3 anos após estágio	946,00
II	Estilista Técnico de calçado Engenheiro até 3 anos após estágio	724,00
III	Modelador de 1. ^a	644,00
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2. ^a	592,00
V	Modelador de 3. ^a Chefe de linha Operador de corte (calçado) de 1. ^a Operador de montagem de 1. ^a Operador de corte de marroquinaria de pele de 1. ^a Operador de correaria 1. ^a Operador de máquinas de componentes de 1. ^a Operador manual de componentes de 1. ^a Agente de programação de 1. ^a Controlador de qualidade de 1. ^a	554,00
VI	Operador de corte (calçado) de 2. ^a Operador de montagem de 2. ^a Operador de corte de marroquinaria de pele de 2. ^a Operador de correaria 2. ^a Operador de máquinas de componentes de 2. ^a Operador manual de componentes de 2. ^a Agente de programação 2. ^a Controlador de qualidade de 2. ^a Operador de armazém de 1. ^a	544,00
VII	Operador de costura de 1. ^a Operador de acabamento de 1. ^a Operador auxiliar de montagem de 1. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 1. ^a Operador de corte de marroq. e mat. sintéticos de 1. ^a Preparador de componentes de 1. ^a	530,00
VIII	Operador de costura de 2. ^a Operador de acabamento de 2. ^a Operador auxiliar de montagem de 2. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 2. ^a Op. de corte de marroq. de mat. sintéticos de 2. ^a Operador de armazém de 2. ^a Preparador de componentes de 2. ^a Operador de correaria de 3. ^a Operador de corte (calçado) de 3. ^a Operador de montagem de 3. ^a Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. ^a Operador de máquinas de componentes de 3. ^a Operador manual de componentes de 3. ^a Agente de programação de 3. ^a Controlador de qualidade de 3. ^a	530,00
IX	Operador de costura de 3. ^a Operador de acabamento de 3. ^a Operador auxiliar de montagem de 3. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Op. de corte de marroq. de mat. sintéticos de 3. ^a Operador de armazém de 3. ^a Preparador de componentes de 3. ^a Operador de limpeza	530,00

X	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Salário igual à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)
XI	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	Salário igual a 80 % da RMMG

Administrativos

Grau	Categoria	Remunerações
I	Director de serviços	889,00
II	Chefe de serviços	826,00
III	Chefe de secção Contabilista Técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	768,00
IV	Inspector de vendas Planeador de informática	725,00
V	Assistente administrativo de 1.ª	
	Caixa	683,00
	Técnico de secretariado de 1.ª Técnico de vendas	
VI	Assistente administrativo de 2.ª Técnico de secretariado de 2.ª	592,00
VII	Telefonista/recepcionista 1.ª	530,00
VIII	Assistente administrativo de 3.ª	
	Técnico de secretariado de 3.ª	530,00
	Telefonista/recepcionista 2.ª	
IX	Telefonista/recepcionista 3.ª Continuo/porteiro/guarda	530,00
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Trabalhadores de apoio

Grau	Categoria	Remunerações
I	Encarregado	632,00
II	Técnico de manutenção electricista de 1.ª Técnico de manutenção mecânica de 1.ª Operador de moldes e formas de 1.ª Canalizador de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Carpinteiro de 1.ª	579,00
III	Técnico de manutenção electricista de 2.ª Técnico de manutenção mecânica de 2.ª Operador de moldes e formas de 2.ª Canalizador de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª Carpinteiro de 2.ª Motorista de ligeiros/pesados	542,00
IV	Técnico de manutenção electricista de 3.ª Técnico de manutenção mecânica de 3.ª Canalizador de 3.ª Operador de moldes e formas de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Torneiro mecânico de 3.ª Carpinteiro de 3.ª	538,00
V	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

ANEXO II-B

Produção

Grau	Categoria	Salário
I	Engenheiro + 3 anos após estágio	948,00 €
II	Estilista Técnico de calçado Engenheiro até 3 anos após estágio	726,00 €
III	Modelador de 1. ^a	646,00 €
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2. ^a	594,00 €
V	Modelador de 3. ^a Chefe de linha Operador de armazém de 1. ^a Operador de corte (calçado) de 1. ^a Operador de montagem de 1. ^a Operador de corte de marroquinaria de pele de 1. ^a Operador de correaria 1. ^a Operador de máquinas de componentes de 1. ^a Operador manual de componentes de 1. ^a Agente de programação de 1. ^a Controlador de qualidade de 1. ^a	559,00 €
VI	Operador de costura de 1. ^a Operador de acabamento de 1. ^a Operador auxiliar de montagem de 1. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 1. ^a Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. ^a Preparador de componentes de 1. ^a Operador de corte (calçado) de 2. ^a Operador de montagem de 2. ^a Operador de corte de marroquinaria de pele de 2. ^a Operador de correaria 2. ^a Operador de máquinas de componentes de 2. ^a Operador manual de componentes de 2. ^a Agente de programação 2. ^a Controlador de qualidade de 2. ^a	546,00 €
VII	Operador de costura de 2. ^a Operador de acabamento de 2. ^a Operador auxiliar de montagem de 2. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 2. ^a Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. ^a Operador de armazém de 2. ^a Preparador de componentes de 2. ^a	532,00 €
VIII	Operador de correaria de 3. ^a Operador de corte (calçado) de 3. ^a Operador de montagem de 3. ^a Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. ^a Operador de máquinas de componentes de 3. ^a Operador manual de componentes de 3. ^a Agente de programação de 3. ^a Controlador de qualidade de 3. ^a Operador de costura de 3. ^a Operador de acabamento de 3. ^a Operador auxiliar de montagem de 3. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. ^a Operador de armazém de 3. ^a Preparador de componentes de 3. ^a	531,00 €
IX	Operador de limpeza	530,00€
X	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Salário igual à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)
XI	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	Salário igual a 80 % da RMMG

Administrativos

Grau	Categoria	Salário
I	Diretor de serviços	891,00 €
II	Chefe de serviços	828,00 €
III	Chefe de secção Contabilista Técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	770,00 €
IV	Inspetor de vendas Planeador de informática	727,00 €
V	Assistente administrativo de 1.ª	
	Caixa	686,00 €
	Técnico de secretariado de 1.ª Técnico de vendas	
VI	Assistente administrativo de 2.ª	595,00 €
	Técnico de secretariado de 2.ª	
VII	Telefonista/rececionista 1.ª	532,00 €
VIII	Assistente administrativo de 3.ª	
	Técnico de secretariado de 3.ª	531,00 €
	Telefonista/rececionista 2.ª	
IX	Telefonista/rececionista 3.ª	530,00 €
	Continuo/porteiro/guarda	
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Pessoal de apoio

Grau	Categoria	Salário
I	Encarregado	635,00 €
II	Técnico de manutenção eletricista de 1.ª Técnico de manutenção mecânica de 1.ª Operador de moldes e formas de 1.ª Canalizador de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Carpinteiro de 1.ª Motorista de pesados	582,00 €
III	Técnico de manutenção eletricista de 2.ª Técnico de manutenção mecânica de 2.ª Operador de moldes e formas de 2.ª Canalizador de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª Carpinteiro de 2.ª Motorista de ligeiros	545,00 €
IV	Técnico de manutenção eletricista de 3.ª Técnico de manutenção mecânica de 3.ª Canalizador de 3.ª Operador de moldes e formas de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Torneiro mecânico de 3.ª Carpinteiro de 3.ª	541,00 €
V	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Porto, 16 de Junho de 2016.

Pel'a Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

João Reinaldo da Cunha Teixeira, mandatário.
Américo Augusto Santos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, na qualidade de mandatários:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
Maria Fernanda Alves Santos Moreira Félix, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área geográfica e âmbito de aplicação)

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2- A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de doze meses e serão revistos anualmente.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos números 1 e 2.

5- A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de recepção da proposta.

6- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7- A sobrevivência e caducidade são reguladas pelo Código do Trabalho.

8- A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem (voluntária) as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do CCT.

CAPÍTULO II

Da carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Profissões e categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2- Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

(Habilitações literárias)

1- As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2- A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobradores, porteiros e guardas que é de 18 anos.

3- A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de sanidade.

Cláusula 5.^a

(Aprendizagem)

Todas as profissões têm um período de um ano de aprendizagem na empresa para a profissão para a qual irão ingressar, a quem se atribui a categoria de praticante.

Cláusula 6.^a

(Acesso)

1- Os praticantes ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.^a após um ano de aprendizagem como estabelece a cláusula 5.^a

2- O acesso às categorias de 2.^a e 1.^a obedece ao regime da cláusula 7.^a

Cláusula 7.^a

(Dotações mínimas)

1- As profissões são escaladas em 1.^a, 2.^a e 3.^a classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.

2- As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33 % por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respectiva densidade na proporção em que se encontre por excesso nas classes superiores.

3- Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.^a

4- Havendo vaga numa classe será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres do empregador)

1- O empregador deve, nomeadamente:

- 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, incluindo os instrumentos de trabalho;
- 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 em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2- Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 9.^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) 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;
 - i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 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 10.^a

(Garantias do 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, salvo nos casos previstos neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exer-

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

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

i) 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;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.^a

(Mudança de categoria)

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo escrito, carecendo, porém, de autorização do serviço competente do ministério responsável pela área laboral se determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade funcional)

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

2- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Cláusula 13.^a

(Transferência de local de trabalho)

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação de um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade.

6- O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se a alteração resultas da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 14.^a

(Procedimento em caso de transferência do local de trabalho)

1- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo anterior.

Cláusula 15.^a

(Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento)

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

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto na cláusula 13.^a, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 16.^a

(Período experimental)

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o pe-

período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

Cláusula 17.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

(Relatório sobre a actividade social da empresa)

1- Entre 16 de Março e 15 de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, o empregador elaborará e entregará o relatório único sobre a actividade social da empresa no modelo regulamentar.

2- Antes de entregar o relatório único, deve promover o visto da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

CAPÍTULO IV

Dos menores

Cláusula 19.^a

(Admissão de menor ao trabalho)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

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

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 20.^a

(Admissão de menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional)

1- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos idade mas não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros novas oportunidades.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3- Na situação a que se refere o número 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º

4- O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos números 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5- Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Cláusula 21.^a

(Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição)

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

Cláusula 22.^a

(Denúncia de contrato por menor)

1- O menor na situação referida na cláusula 20.^a que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3- O disposto nesta cláusula não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Cláusula 23.^a

(Garantias de protecção da saúde e educação)

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2- A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

Cláusula 24.^a

(Direitos especiais do menor)

1- São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste contrato ao trabalhador estudante;

b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do número 1 da cláusula 20.^a, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Cláusula 25.^a

(Limites máximos do período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2- No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

Cláusula 26.^a

(Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade)

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Cláusula 27.^a

(Trabalho suplementar)

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

(Trabalho de menor no período nocturno)

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

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as zero e as cinco horas;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4- No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

Cláusula 29.^a

(Intervalo de descanso)

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

CAPÍTULO V

Do trabalhador-estudante

Cláusula 30.^a

(Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante)

O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

Cláusula 31.^a

(Dispensa para aulas e provas)

1- O trabalhador-estudante, em tempo completo, 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.

2- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

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

4- No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5- As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

Cláusula 32.^a

(Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante)

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto, tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem em regime de adaptabilidade, quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

Cláusula 33.^a

(Faltas para prestação de provas de avaliação)

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias 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 por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 34.^a

(Férias e licenças de trabalhador-estudante)

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 35.^a

(Efeitos profissionais da valorização escolar)

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Cláusula 36.^a

(Concessão do estatuto de trabalhador-estudante)

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente

que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

CAPÍTULO VI

Da actividade sindical

Cláusula 37.^a

(Acção sindical na empresa)

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

Cláusula 38.^a

(Reunião de trabalhadores no local de trabalho)

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelos delegados sindicais:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os promotores da reunião devem comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local e apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial, no caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho;

3- Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

4- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete uma contra-ordenação.

Cláusula 39.^a

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1- O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, por voto directo e secreto.

2- O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.

3- Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa.

4- A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5- O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

Cláusula 40.^a

(Número de delegados sindicais)

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste contrato é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 41.^a

(Direito a instalações)

1- Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 42.^a

(Afixação e distribuição de informação sindical)

O delegado sindical tem o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou

informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 43.^a

(Direito a informação e consulta)

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

Cláusula 44.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

Cláusula 45.^a

(Crédito de horas dos membros da direcção)

1- Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- Em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;

b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;

c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;

d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro;

e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, seis;

f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, sete;

g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, oito;

h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;

i) Em empresa com 10000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.

3- No caso de membro de direcção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.

4- Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5- A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade

dos membros a quem se aplica o disposto no número 2.

6- A direcção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos números 1 e 2, e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

7- Quando as faltas justificadas se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

Cláusula 46.^a

(Não cumulação de crédito de horas)

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

(Faltas sindicais)

1- As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2- Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3- As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 48.^a

(Suspensão do contrato de trabalho)

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

(Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, em 5 dias, de segunda a sexta-feira, salvo no regime de turnos.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até 12 horas e o semanal até 24 horas.

3- O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do número 1 e de cinco a seis horas no caso do número 2.

4- Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com 7 dias de antecedência e enviados à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 50.^a

(Adaptabilidade de horário)

1- Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de segunda a sexta-feira.

2- A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de 2 horas, em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3- A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos 6 meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

4- No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6- Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75 %.

7- O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.ª utilização.

8- São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9- Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10- Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.

11- O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula, só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo e aos delegados sindicais, bem como aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias, através da afixação nas instalações da empresa.

12- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador só pode fixá-lo após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de três dias úteis e a sua afixação nas instalações da empresa.

13- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontados na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

14- Sempre que um trabalhador incorporado num plano de adaptabilidade entre em situação de ausência ao trabalho antes de iniciado o regime de adaptabilidade ou esteja indisponível para o trabalho nos primeiros três dias do início do regime, é excluído do respectivo plano de adaptabilidade.

15- Sempre que um trabalhador se encontre na situação de falta ao trabalho superior a três dias ou licença de maternidade impedindo-o de integrar o regime de adaptabilidade em curso na empresa, seja na fase do período normal de trabalho alargado, seja na fase de redução, quando regressar à actividade, retoma o seu horário normal de trabalho.

16- Nas situações em que o trabalhador tenha iniciado um plano de adaptabilidade beneficiando da redução ou do aumento do período normal de trabalho, e que, por motivo de falta ao trabalho superior a três dias suspenda a actividade sem o término do plano de adaptabilidade, fica respectivamente, em débito à empresa das horas não compensadas ou com um crédito perante a empresa pelas horas trabalhadas. O débito ou crédito do trabalhador deve ser liquidado dentro do período de referencia ou na sua impossibilidade, nos dois meses seguintes após o período de referência.

Cláusula 51.^a

(Trabalho por turnos)

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

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites

máximos dos períodos normais de trabalho.

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

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7- No regime de 3 turnos o intervalo de descanso é de meia hora que conta como tempo de trabalho.

Cláusula 51.^a-A

Laboração em regime de quatro turnos diários

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, excepto para o quarto turno que será das 00h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula depende do acordo do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

(Retribuição mínima)

1- As retribuições mínimas são as constantes da tabela dos anexos II-A e II-B e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2- Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos do que as horas efectivamente trabalhadas.

Cláusula 53.^a

(Trabalho domiciliário à tarefa e à peça)

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.^a da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,20 euros por cada dia de trabalho completo.

2- O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal.

3- Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

Cláusula 55.^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;

2- Não descontam no subsídio de natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de 3 meses.

Cláusula 56.^a

(Retribuição das férias e subsídio de férias)

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

2- O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

4- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

Cláusula 57.^a

(Compensações e descontos)

1- Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

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

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

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

d) Aos preços de refeições no local de trabalho, 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;

e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4- Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no número 3.

Cláusula 58.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

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

considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que n significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

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

6- O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32 horas e dá direito a descansar num dos 3 dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

7- O trabalhador não é obrigado a prestar mais do que 2 horas de trabalho suplementar por dia, de segunda a sexta-feira, no máximo de 200 horas por ano, salvo caso de força maior.

8- Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a um ano;
- c) O trabalhador estudante.

Cláusula 59.^a

(Trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:

a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;

b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Descanso semanal - Férias - Feriados - Faltas

Cláusula 60.^a

(Descanso semanal)

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 61.^a

(Período de férias - Direito a férias)

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

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

3- A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do número 5.

4- Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

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

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

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

5- Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

- Licença de parto;
- Licença parental;
- Amamentação ou aleitação até 1 ano de idade;
- Consultas pré-natais;
- Casamento;
- Luto;
- Actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no

caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso de legados sindicais, além do crédito de horas.

6- 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.

Cláusula 62.^a

(Casos especiais de duração do período de férias)

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

Cláusula 63.^a

(Ano do gozo das férias)

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Marcação do período de férias)

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador pode marcar férias repartidas, sendo onze dias úteis entre 1

de Maio e 31 de Outubro e o restante durante o ano, nomeadamente na páscoa e natal.

4- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

5- 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.

6- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

7- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Dezembro.

Cláusula 65.^a

(Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa)

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 5 da cláusula 64.^a

Cláusula 66.^a

(Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 64.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4- A prova da situação de doença do trabalhador, no período de férias, é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 67.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias)

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

Cláusula 68.^a

(Violação do direito a férias)

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empresa e trabalhadores.

Cláusula 70.^a

(Noção de falta)

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em

que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 71.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.^a;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto, ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 44.^a a 47.^a;

h) As de candidato a cargos público, nos termos da correspondente lei eleitoral durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal classificadas.

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

Cláusula 72.^a

(Faltas - Por falecimento)

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 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) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 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 específica.

Cláusula 73.^a

(Comunicação de ausência)

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser impreviável com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 74.^a

(Suspensão do contrato - Impedimento prolongado)

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 75.^a

(Efeitos da falta justificada)

1- A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas 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 l) do número 2 da cláusula 71.^a, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 71.^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.

Cláusula 76.^a

(Efeitos da falta injustificada)

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior ao dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador com atraso injustificado superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação durante o período normal de trabalho, e se o atraso for superior a trinta minutos, pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 77.^a

(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

Da disciplina

Cláusula 78.^a

(Sanções disciplinares)

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.^a, as seguintes sanções disciplinares:

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

Cláusula 79.^a

(Proporcionalidade)

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 80.^a

(Limites às sanções disciplinares)

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a

(Agravamento das sanções disciplinares)

As sanções referidas na cláusula 78.^a podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 82.^a

(Procedimento disciplinar e prescrição)

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

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

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

7- Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto na lei.

Cláusula 83.^a

(Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social o montante de sanção pecuniária aplicada.

Cláusula 84.^a

(Aplicação da sanção)

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 85.^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 número 1 e do número 2 da cláusula 11.^a;
- 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.

Cláusula 86.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva)

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto nos números 1 e 3 da cláusula 104.^a

3- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 87.^a

(Registo das sanções disciplinares)

O empregador deve ter um registo das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

CAPÍTULO XI

Da cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Por iniciativa do empregador com justa causa

Cláusula 88.^a

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 89.^a

(Causas de caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

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

Cláusula 90.^a

(Morte do empregador, extinção da pessoa colectiva ou encerramento da empresa)

1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2- A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho. Devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4- O disposto no número anterior não se aplica às micro-empresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 15, 30, 60 ou 75 dias de antecedência, consoante tenha antiguidade inferior a um ano, igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos, igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos ou igual ou superior a 10 anos.

5- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

Cláusula 91.^a

(Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos)

1- Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalha-

dor que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2- No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

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

3- O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

Cláusula 92.^a

(Noção de justa causa de despedimento)

1- Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- l) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre

o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 93.^a

(Inquérito prévio)

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 94.^a

(Nota de culpa)

1- No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3- A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 95.^a

(Suspensão preventiva do trabalhador)

1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 96.^a

(Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 97.^a

(Instrução)

1- Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2- Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar que não sejam trabalhadores da mesma empresa.

5- Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Cláusula 98.^a

(Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1- Recebidos os pareceres referidos no número 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no número 3 da cláusula 92.^a, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical

ou na situação a que se refere o número 6 da cláusula anterior.

7- A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 99.^a

(Procedimento em caso de microempresa)

1- No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no número 2 da cláusula 94.^o, no número 5 da cláusula 97.^a e nos números 1, 2, 3 e 6 da cláusula anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2- Na ponderação e fundamentação da decisão, é aplicável o disposto no número 4 da cláusula anterior, com excepção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3- O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;

b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos cinco dias úteis após a recepção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4- Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

Cláusula 100.^a

(Princípio geral)

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respectivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 101.^a

(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos

números 1 ou 2 da cláusula 82.^a, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 4 da cláusula 98.^a ou do número 2 da cláusula 99.^a

Cláusula 102.^a

(Efeitos da ilicitude)

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso previsto nas cláusulas 104.^a e 105.^a

2- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do número 4 da cláusula 93.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 103.^a

(Compensação em caso de despedimento ilícito)

1- Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2- Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no número 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

Cláusula 104.^a

(Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador)

1- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determi-

nar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 100.^a

2- Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3- A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

Cláusula 105.^a

(Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador)

1- Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2- O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3- Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos números 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

SECÇÃO II

Cessação por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Com justa causa

Cláusula 106.^a

(Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador.

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula 92.^a, com as necessárias adaptações.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Cláusula 107.^a

(Procedimento)

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

2- Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do número 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 108.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

1- Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no número 2 da cláusula 106.^a, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base.

2- No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3- O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do número 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4- No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Cláusula 109.^a

(Revogação da resolução)

1- O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2- É aplicável à revogação o disposto na cláusula 113.^a, com a necessária adaptação.

3- Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior a um mês de retribuição de base por cada ano de serviço.

Artigo 110.º

(Impugnação da resolução)

1- A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

2- A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3- Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no número 1 da cláusula 107.^a

4- No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no número 1 da cláusula 107.^a, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

SUBSECÇÃO II

Por denúncia

Cláusula 111.^a

(Aviso-prévio)

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

3- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 112.^a

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos eventualmente causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 113.^a

(Revogação da denúncia)

1- O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2- No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de

recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 114.^a

(Abandono do trabalho)

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

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.^a

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 115.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado 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.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^a

(Obrigações gerais do empregador)

1- 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.

a) 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:

b) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

c) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

d) 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.

4- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 117.^a

(Obrigações gerais do trabalhador)

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato 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, para a 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 culposo 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 118.^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.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da

segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) O material de protecção que seja necessário utilizar;

h) As informações referidas na alínea a) do número 1;

i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do número 3 e no número 5 desta cláusula.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 desta cláusula.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 119.^a

(Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho)

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 120.^a

(Comissão de higiene e segurança)

1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de dois representantes e o máximo de dez representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até cinquenta trabalhadores - dois representantes;

b) Empresas de cinquenta e um a cem trabalhadores - quatro representantes;

c) Empresas de cento e um a duzentos trabalhadores - seis representantes;

d) Empresas de duzentos e um a quinhentos trabalhadores - oito representantes;

e) Empresas com mais de quinhentos trabalhadores - dez representantes.

3- As comissões de higiene e segurança, serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 121.^a

(Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho)

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 122.^a

(Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho)

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparencia às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

4- A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 123.^a

(Formação dos trabalhadores)

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 124.^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 representação pelo método de Hondt.

2- 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.

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

4- 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.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6- 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.

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

8- 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 125.^a

(Complemento de acidente de trabalho)

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Das disposições gerais transitórias

Cláusula 126.^a

1- O presente contrato revoga e substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 2006 e suas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 2006, n.º 19, de 2007, n.º 14, de 2008, n.º 16, de 2010 e seguintes.

2- A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

Cláusula 127.^a

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador/verificador, anteriores ao do CCT do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 2006, mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respectivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

Cláusula 128.^a

(Vigência)

O presente contrato colectivo de trabalho produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2016.

A tabela salarial e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzem efeitos a partir 1 de Janeiro de 2016 nos seguintes termos:

a) As tabelas salariais do anexo II-A vigorarão de 1 de Janeiro de 2016 a 31 de Maio de 2016;

b) As tabelas salariais do anexo II-B vigorarão de 1 de Junho de 2016 a 31 de Dezembro de 2016.

Cláusula 129.^a

(Âmbito subjectivo)

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000

Cláusula 130.^a

(Comissão paritária)

1- É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do Contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade.

4- As deliberações são vinculativas depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais

Pessoal da produção

Engenheiro-M/F - Desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (mecânica, electromecânica; electrónica; química; qualidade, ambiente, higiene e segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

Estilista-M/F - É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

Técnico-M/F - É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a actividade industrial da empresa ou unidade de produção.

Modelador-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

Encarregado-M/F - É o profissional que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

Encarregado de armazém-M/F - É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assumindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mercadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias e dirige todas as actividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

Chefe de linha-M/F - É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção, montagem), de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Agente de programação-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

Controlador de qualidade-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que regista e controla produções individuais.

Operador de corte-M/F (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que corta os materiais para o fabrico.

Operador de costura-M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que prepara para coser e/ou cose as diversas partes do corte.

Operador de montagem-M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à palmilha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e freza.

Notas - Cardar é a operação de lixar o corte para a correcta fixação da sola - colar a sola é a operação de junção da sola ao corte após a reactivação da cola - pontear é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem - frezar é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

Operador auxiliar de montagem-M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.

Operador de acabamento-M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que procede às operações de limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.

Operador de corte-M/F de marroquinaria em pele (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que tem como função nuclear seleccionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pele, acessoriamente, faceia e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.

Operador de corte-M/F de marroquinaria em sintético (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.

Operador de fbrico-M/F de marroquinaria (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele, à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.

Operador de correaria-M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias utilizando ferramentas adequadas.

Operador de máquinas-M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e toronar, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.

Operador manual-M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

Preparador de componentes-M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose e mede viras e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

Operador de armazém-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à embalagem e carregamento dos produtos acabados.

Operador de limpeza-M/F - É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

Praticante-M/F - É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.

Pessoal administrativo

Director de serviços-M/F - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços-M/F - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe

são próprias; exerce, dentro de um 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 equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico oficial de contas-M/F - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, na associação dos técnicos oficiais de contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de secretariado-M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª) - Executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Tesoureiro-M/F - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e execu-

tar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção-M/F - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Planeador de informática-M/F - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multi-programação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Chefe de vendas-M/F - Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas-M/F - Inspecciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça e programas cumpridos.

Técnico de vendas-M/F - Solicita e angaria encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços no exterior e fora da empresa. Transmite as encomendas ao escritório de que depende ou a que está adstrito e elabora e envia relatórios sobre as visitas, promoções e transacções comerciais que efectuou.

Caixa-M/F - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias

Assistente administrativo-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

Telefonista-recepcionista-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - Opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do ex-

terior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Contínuo/porteiro/guarda-M/F - É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes; indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; estampilha, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais; distribui a correspondência pelos serviços a que se destina; executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e ainda assegura a defesa e conservação das instalações.

Pessoal de apoio

Canalizador-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que monta, conserva, corta e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; testa a estanquicidade; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneira, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados; monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos.

Carpinteiro-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que corta, monta e liga, por vários processos, repara e conserva diferentes estruturas e outras obras de madeira e outros materiais.

Operador de moldes e formas-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que executa todas as tarefas necessárias à conservação, adaptação e manutenção de moldes e formas; procede à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, efectuando, nomeadamente, lubrificações de rotina e substituições de consumíveis; executa adaptações em moldes já existentes.

Serralheiro mecânico-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que fabrica e repara ferramentas, fechaduras, moldes e outras peças de motores ou máquinas, utilizando as ferramentas adequadas para trabalhar com precisão.

Torneiro mecânico-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que opera e regula um torno destinado a cortar metal; lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa o material e as ferramentas no torno; regula as guias e os batentes ou nónios; fixa a velocidade de rotação do material avanços e profundidades de corte; verifica a qualidade do trabalho ao longo do processo, procede às afinações necessárias; limpa e lubrifica os equipamentos utilizados.

Técnico de manutenção electricista-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que instala, repara e efectua a manutenção de elementos e circuitos de equipamentos industriais.

Técnico de manutenção mecânico-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que ajusta, instala, conserva, repara, regula e efectua a manutenção das máquinas utilizadas na produção e de apoio à produção.

Motorista de ligeiros/pesados-M/F - É o profissional de-

vidamente habilitado que conduz automóveis, veículos automóveis ligeiros e ou pesados para o transporte de passageiros e mercadorias, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito; providencia pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

ANEXO II-A

Tabelas Salariais a vigorar desde 1 de Janeiro de 2016 a 31 de Maio de 2016

Produção

Grau	Categoria	Salários
I	Engenheiro mais 3 anos após estágio	946,00
II	Estilista Técnico de calçado Engenheiro até 3 anos após estágio	724,00
III	Modelador de 1.ª	644,00
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2.ª	592,00
V	Modelador de 3.ª Chefe de linha Operador de corte (calçado) de 1.ª Operador de montagem de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 1.ª Operador de correaria 1.ª Operador de máquinas de componentes de 1.ª Operador manual de componentes de 1.ª Agente de programação de 1.ª Controlador de qualidade de 1.ª	554,00
VI	Operador de corte (calçado) de 2.ª Operador de montagem de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 2.ª Operador de correaria 2.ª Operador de máquinas de componentes de 2.ª Operador manual de componentes de 2.ª Agente de programação 2.ª Controlador de qualidade de 2.ª Operador de armazém de 1.ª	544,00
VII	Operador de costura de 1.ª Operador de acabamento de 1.ª Operador auxiliar de montagem de 1.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 1.ª Operador de corte de marroq. de mat. sintéticos de 1.ª Preparador de componentes de 1.ª	530,00
VIII	Operador de costura de 2.ª Operador de acabamento de 2.ª Operador auxiliar de montagem de 2.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 2.ª Op. de corte de marroq. de mat. sintéticos de 2.ª Operador de armazém de 2.ª Preparador de componentes de 2.ª Operador de correaria de 3.ª Operador de corte (calçado) de 3.ª Operador de montagem de 3.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 3.ª Operador de máquinas de componentes de 3.ª Operador manual de componentes de 3.ª Agente de programação de 3.ª Controlador de qualidade de 3.ª	530,00

IX	Operador de costura de 3. ^a Operador de acabamento de 3. ^a Operador auxiliar de montagem de 3. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Op. De corte de marroq. de mat. sintéticos de 3. ^a Operador de armazém de 3. ^a Preparador de componentes de 3. ^a Operador de limpeza	530,00
X	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Salário igual à retribuição mínima Mensal garantida (RMMG)
XI	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	Salário igual a 80 % da RMMG

Administrativos

Grau	Categoria	Remunerações
I	Director de serviços	889,00
II	Chefe de serviços	826,00
III	Chefe de secção Contabilista Técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	768,00
IV	Inspector de vendas Planeador de informática	725,00
V	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Técnico de secretariado de 1. ^a Técnico de vendas	683,00
VI	Assistente administrativo de 2. ^a Técnico de secretariado de 2. ^a	592,00
VII	Telefonista/recepcionista 1. ^a	530,00
VIII	Assistente administrativo de 3. ^a Técnico de secretariado de 3. ^a Telefonista/recepcionista 2. ^a	530,00
IX	Telefonista/recepcionista 3. ^a Contínuo/porteiro/guarda	530,00
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Trabalhadores de apoio

Grau	Categoria	Remunerações
I	Encarregado	632,00
II	Técnico de manutenção electricista de 1. ^a Técnico de manutenção mecânica de 1. ^a Operador de moldes e formas de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a	579,00
III	Técnico de manutenção electricista de 2. ^a Técnico de manutenção mecânica de 2. ^a Operador de moldes e formas de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Motorista de ligeiros/pesados	542,00

IV	Técnico de manutenção electricista de 3.ª Técnico de manutenção mecânica de 3.ª Canalizador de 3.ª Operador de moldes e formas de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Torneiro mecânico de 3.ª Carpinteiro de 3.ª	538,00
V	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

ANEXO II-B

Tabelas salariais a vigorar desde 1 de Junho de 2016 a 31 de Dezembro de 2016

Produção

Grau	Categoria	Salário
I	Engenheiro + 3 anos após estágio	948,00 €
II	Estilista Técnico de calçado Engenheiro até 3 anos após estágio	726,00 €
III	Modelador de 1.ª	646,00 €
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2.ª	594,00 €
V	Modelador de 3.ª Chefe de linha Operador de armazém de 1.ª Operador de corte (calçado) de 1.ª Operador de montagem de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 1.ª Operador de correaria 1.ª Operador de máquinas de componentes de 1.ª Operador manual de componentes de 1.ª Agente de programação de 1.ª Controlador de qualidade de 1.ª	559,00 €
VI	Operador de costura de 1.ª Operador de acabamento de 1.ª Operador auxiliar de montagem de 1.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1.ª Preparador de componentes de 1.ª Operador de corte (calçado) de 2.ª Operador de montagem de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 2.ª Operador de correaria 2.ª Operador de máquinas de componentes de 2.ª Operador manual de componentes de 2.ª Agente de programação 2.ª Controlador de qualidade de 2.ª	546,00 €
VII	Operador de costura de 2.ª Operador de acabamento de 2.ª Operador auxiliar de montagem de 2.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2.ª Operador de armazém de 2.ª Preparador de componentes de 2.ª	532,00 €

VIII	Operador de correaria de 3. ^a Operador de corte (calçado) de 3. ^a Operador de montagem de 3. ^a Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. ^a Operador de máquinas de componentes de 3. ^a Operador manual de componentes de 3. ^a Agente de programação de 3. ^a Controlador de qualidade de 3. ^a Operador de costura de 3. ^a Operador de acabamento de 3. ^a Operador auxiliar de montagem de 3. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. ^a Operador de armazém de 3. ^a Preparador de componentes de 3. ^a	531,00 €
IX	Operador de limpeza	530,00 €
X	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Salário igual à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)
XI	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	Salário igual a 80 % da RMMG

Administrativos

Grau	Categoria	Salário
I	Diretor de serviços	891,00 €
II	Chefe de serviços	828,00 €
III	Chefe de secção Contabilista Técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	770,00 €
IV	Inspetor de vendas Planeador de informática	727,00 €
V	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Técnico de secretariado de 1. ^a Técnico de vendas	686,00 €
VI	Assistente administrativo de 2. ^a Técnico de secretariado de 2. ^a	595,00 €
VII	Telefonista/rececionista 1. ^a	532,00 €
VIII	Assistente administrativo de 3. ^a Técnico de secretariado de 3. ^a Telefonista/rececionista 2. ^a	531,00 €
IX	Telefonista/rececionista 3. ^a Contínuo/porteiro/guarda	530,00 €
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Pessoal de apoio

Grau	Categoria	Salário
I	Encarregado	635,00 €
II	Técnico de manutenção eletricista de 1. ^a Técnico de manutenção mecânica de 1. ^a Operador de moldes e formas de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a Motorista de pesados	582,00 €
III	Técnico de manutenção eletricista de 2. ^a Técnico de manutenção mecânica de 2. ^a Operador de moldes e formas de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Motorista de ligeiros	545,00 €
IV	Técnico de manutenção eletricista de 3. ^a Técnico de manutenção mecânica de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Operador de moldes e formas de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a Carpinteiro de 3. ^a	541,00 €
V	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Porto, 16 de Junho de 2016.

Pel'A Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

João Reinaldo da Cunha Teixeira, mandatário.

Américo Augusto Santos, mandatário.

Pel'A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Maria Fernanda Alves Santos Moreira Félix, mandatária.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes;

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 1 de agosto de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 122/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros -
Revisão global**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias, não se encontrando compreendida no âmbito de aplicação deste ACT a atividade de exploração de áreas de serviço, designadamente no segmento de restauração, nem os trabalhadores afetos a essas atividades.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1816 trabalhadores e 8 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

– BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA: construção, conservação e exploração de auto-estradas e respetivas áreas de serviço; (CAE 70100).

– Via-Verde de Portugal, Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA: serviços de gestão de sistemas eletrónicos de cobrança, por utilização de infra-estruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis; (CAE 70220).

– BRISA O&M, SA: gestão, operação, manutenção e conservação de infra-estruturas rodoviárias; (CAE 52213).

– BRISA, Inovação e Tecnologia, SA: realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 95110).

– BRISA, Conservação de Infra-estruturas, SA: serviços de conservação de infra-estruturas rodoviárias; ferroviárias e urbanas; (CAE 42110).

– BRISA, Engenharia e Gestão, SA: serviços de gestão, coordenação e elaboração de estudos e projetos e engenharia de gestão, realização e condução de processos expropriativos e de fiscalização da construção e gestão de contratos de obras particulares e de obras públicas; (CAE 71120).

– BRISA, Concessão Rodoviária, SA: construção, conservação e exploração de auto-estradas e respetivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infra-estruturas de equipamento social; (CAE 52211).

– BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, SA: conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento,

conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de auto-estrada: i) IC1-Marinha Grande (A8/IC1)-Louriçal (IC8); ii) IC1-Louriçal (IC8)-Figueira da Foz (A14/IP3); iii) IC1-Figueira da Foz (A14/IP3)-Quiaios; iv) IC1-Quiaios-Mira; (CAE 52211).

4- O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem atividades diretamente ligadas à construção, reparação e exploração de auto-estradas e em que o grupo seja maioritário.

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014) e em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária direta produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

CAPÍTULO II

Atividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Atividade sindical nas empresas - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respetiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.^a

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respetivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- A direção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.^a

Número de delegados por sindicato

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado da forma seguinte:

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

$$6 + \frac{(n - 500)}{200},$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os tra-

balhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respetivas funções.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4- Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respetivos custos suportados pelo empregador.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6- A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afeta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7- O empregador obriga-se a contratar diretamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respetivo sindicato.

3- O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 84.^a, para criação de novas categorias.

4- Os cargos de direção e de chefia de serviços diretamente dependentes da administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efetiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respetivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Porém, a denúncia do contrato, por parte do empregador, depende de aviso prévio de 7 ou 15 dias, conforme o período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, respetivamente.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso-prévio em falta.

6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respetivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas 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 de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

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

j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado

o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;

n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija.

2- O empregador deve prestar às associações sindicais ou-torgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

e) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

f) Frequentar as ações de formação profissional a que se refere a alínea e) e g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;

g) 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;

h) 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;

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.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;

i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;

j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afetados direitos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotizações sindicais

1- O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração e organização do tempo de trabalho - princípios gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2- Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3- Sempre que o empregador pretenda proceder a altera-

ções não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou atividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana), sem o seu acordo expresso.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos ou 40 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por atividades e instalações.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) Horário flexível - aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho - aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em atividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respetiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for apli-

cável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de 10 minutos no fim de cada 2 horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

12- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em ações judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (número 5 da BASE XVIII do Decreto-Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou diretamente convocados pelos juizes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13- Sem prejuízo do intervalo mínimo de 12 horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, exceto nas situações previstas na lei.

Cláusula 22.^a

Regime de horários fixos

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até 30 minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respetivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 23.^a

Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;

- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2- O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder 8h30 por dia e 40 horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efetivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pré-determinados.

5- Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar - entre as 18 e as 21h30 (não podendo o respetivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia - entre as 2 e as 4 horas.

6- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a 7 e 35 horas, respetivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de 15 minutos considerada como tempo efetivo de serviço.

7- Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso, só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9- Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respetivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de atividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a 30 minutos, poderá ser repartido, exceto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10- Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12- Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas, exceto nas situações previstas no número seguinte.

13- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal

(descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;

b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15- Para efeitos do disposto no número anterior o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1- A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas, quer do médico do trabalhador;

16.2- Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

16.3- Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas;

16.4- Não sendo possível efetivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso;

16.5- O disposto neste número 16 e respetivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 24.^a

Regime de horários flexíveis

1- Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos servi-

ços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

Cláusula 25.^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, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a atividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3- O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levado em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias diretas, com exceção do subsídio de refeição regulado na cláusula 76.^a, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

Cláusula 26.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efetuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja atividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo

prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4- O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.

6- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 76.^a, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço - das 12 às 14 horas;
- b) Jantar - das 19 às 21 horas.

8- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a 3 horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 76.^a

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 76.^a

10- Para tomar as refeições previstas no número 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11- O empregador fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12- Se a empresa não fornecer ou não assegurar o trans-

porte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efetiva e comprovadamente suportar com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.^a quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 3,54 € por cada chamada.

13- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 28.^a

Regime de prevenção

1- O empregador poderá instituir regimes de prevenção que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelo empregador.

4- O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da atuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 30.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respetivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respetivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos dois dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

3- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder 2 horas, exceto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder 4 horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fracionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajetos e no transporte.

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente

autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorreram para essas funções.

Cláusula 32.^a

Alteração de profissão

1- A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de atividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontra adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afetos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde

aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 35.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

3- A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2- Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3- As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas diretamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respetivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com atos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- Nas deslocações efetuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3- Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de trinta dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4- Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas - 100 %;

Das 13 às 21 horas - 75 %;

Depois das 21 horas - 50 %.

Horas de regresso:

Até às 12 horas - não é devido;

Das 12 às 20 horas - 75 %;

Depois das 20 horas - 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5- O tempo ocupado nos trajetos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respetiva localidade.

Cláusula 38.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1- Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 39.^a

Utilização de viatura própria

As deslocações efetuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 40.^a

Inatividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações do empregador para com os trabalhado-

res deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Regime especial de deslocação

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.^a, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Princípio geral

1- O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador estudante e ao trabalho de menores.

2- O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho, informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respetivas disposições legais.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Feriados

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 44.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado

o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2- Para efeito de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 46.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1- Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respetiva escala de turno, exceto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2- Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do número 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respetiva escala de turno.

3- Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias, a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o número 2 e número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 49.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 44.^a Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de 6 meses para o início do gozo das férias.

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

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

Cláusula 50.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

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

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1. Casamento.	Até quinze dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2. Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha reta (filhos, enteados, pais, padrastrós, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3. Falecimento de outro parente ou afim de linha reta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	

4. Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respetivo estabelecimento de ensino.
5. Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável.	No caso de doença, apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6. Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	Até 15 dias por ano, acrescendo mais um dia por cada filho, adotado ou enteado, além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
7. Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8. Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação coletiva que excedam o crédito de horas.	O estritamento necessário.	Declaração fundamentada da estrutura de representação coletiva respetiva.
9. Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10. Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.	_____	_____
11. As que por lei forem como tal qualificadas.	_____	_____

Cláusula 53.^a

Efeito das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo

de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 72.^a;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no número 10 da cláusula 52.^a;

d) As previstas no número 11 da cláusula 52.^a, quando superiores a 30 dias.

3- Nos casos previstos no número 5 da cláusula 52.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- Nos casos previstos no número 9 da cláusula 52.^a, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

Cláusula 54.^a

Efeito 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 infração 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, respetivamente.

Cláusula 55.^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 efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se

prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

1- O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

4- O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 58.^a

Remuneração mensal de base

1- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III, e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efetuado pela empresa.

2- Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (Escala A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.

3- A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4- O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1- O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele, da metodologia adotada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2- Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por fatores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respetiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3- Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4- A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5- O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos fatores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de noventa dias após a receção da reclamação.

4.6- Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Atividade sindical	s/limite a)	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	s/limite	0
Baixa por acidente de trabalho	s/limite	0
Casamento	s/limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1
Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	s/limite	0
Nascimento de filhos	s/limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador/estudante	12	1

a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT.

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

- 1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.
- 2- O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

- 1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

- 2- Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:
- 1- As diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Porcentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	-
6	25	-

- 2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 37,35 €.
- 3- A partir de janeiro de 1996 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

- 1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:
- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 194,52 €
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 162,81 €
- c) Três turnos com duas folgas fixas - 141,51 €

- d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 125,44 €
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 106,22 €
- f) Dois turnos com duas folgas fixas - 97,67 €
- 2- Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho noturno.
- 3- Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.
- 4- Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de prevenção

- 1- O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:
- a) A receber por cada semana, em que esteja de prevenção, 50 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- b) A receber equipamento de comunicação adequado para contactos necessários durante o período de prevenção;
- c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção;
- d) Se durante o período de uma semana completa de prevenção, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.
- 2- Os oficiais e ajudantes de obra civil que integrem equipas de prevenção, constituídas de acordo com as características dos lanços de auto-estrada do centro operacional a que pertençam, terão direito a receber 30 % do subsídio mensal de turno para o regime de laboração contínua por cada semana em que estejam de prevenção, sendo-lhes aplicadas, no restante, as normas constantes da cláusula 28.^a e das alíneas b) a d) do número anterior.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:
- a) Em dias normais de trabalho:
- 50 % na primeira hora;
 - 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 66.^a

Prestações relativas a trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a acréscimo de remuneração de 75 % ou descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha do empregador.

3- No caso de opção por descanso compensatório, decorrente da prestação de trabalho normal em dia feriado, tal opção dá lugar ao pagamento do período de trabalho prestado nesse dia, para além da respetiva retribuição mensal normal e sem prejuízo do descanso compensatório igual ao período de trabalho prestado nesse mesmo dia feriado.

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) 1,78 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (Operadores de posto de portagem e «Caixas»);

b) 1,05 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas (Operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 68.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade,

de, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiem entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5- No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Excetuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufrir remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

7- Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 70.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1- Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente aufram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

a) 45,34 € até aos 14 anos de idade;

b) 61,82 € até aos 18 anos de idade;

c) 72,12 € sem limite de idade.

2- Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

Cláusula 71.^a

Seguro de doença

1- O empregador continuará a assegurar aos seus trabalha-

dores efetivos e contratados por prazo superior a 6 meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de participação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3- Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adotando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

3- A título excecional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 73.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementar o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 74.^a

Incapacidade permanente parcial

1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida atualizada, correspondente ao posto de trabalho de

que era titular à data da reconversão.

3- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respetiva caducidade.

Cláusula 75.^a

Incapacidade permanente absoluta

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as atualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 76.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,82 € por cada dia de trabalho efetivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 5 horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de exceção que lhe sejam apresentados:

a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;

b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos 5 horas e meia de trabalho efetivo;

c) Para os trabalhadores a tempo parcial: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a 1 hora ou a 30 minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respetivamente;

d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4- O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1- Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas atividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2- Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT, e sendo as atividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3- Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4- Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (CSHS), como órgão consultivo, de composição paritária.

4.1- A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores.

4.2- Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.

5- Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6- Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:

a) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser a fim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 35 horas de formação certificada por ano, a cada trabalhador.

c) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

d) O crédito de horas para formação é referida ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

e) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da alínea c) anterior.

7- A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

a) Para ações de curta duração, não superiores a 2 horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal.

b) Nas atividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as ações de formação com horários completos podem ser realizados fora dos horários normais de trabalho, exceto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação.

c) Sempre que as ações de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 37.^a do ACT.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 79.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

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

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objetivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de Nota de Culpa remetida por carta registada com aviso de receção ou entregue diretamente;

b) Na comunicação que acompanha a Nota de Culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

c) O prazo de apresentação da defesa é de dez dias úteis a contar da data da receção da Nota de Culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na Nota de Culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro das empresa.

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do

número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, exceto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na Nota de Culpa referida na alínea a) do número 2.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias;

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias;

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.^a

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritá-

ria, composta por seis elementos, três em representação dos empregadores e três em representação do SETACCOP, da FETESE e da FEPCES, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2- Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

Cláusula 85.^a

Princípio da maior favorabilidade

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA, e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 86.^a

Manual de acolhimento

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no ato de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT, e informações gerais sobre a organização das empresas.

Cláusula 87.^a

Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares

1- Em substituição da prestação pecuniária, a título de subsídio de alimentação, prevista na cláusula 76.^a, o trabalhador pode optar por receber esse subsídio em vales de refeição, nos mesmos termos e valor estabelecidos naquela cláusula.

2- Efetuada a opção referida no número anterior, esta é irreversível no decurso da vigência da presente cláusula, salvo acordo em contrário.

3- A opção pelos vales de refeição e a posterior reversão para a respetiva prestação pecuniária não importam qualquer

custo para o trabalhador.

4- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 17,00 € por cada dependente com idade inferior a sete anos.

5- O empregador deve pagar ao trabalhador uma, única, prestação pecuniária por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a dezoito anos, para compensação de encargos familiares com as respetivas despesas de educação, no valor de 110,00 € para os dependentes que estejam a iniciar no ano letivo de 2016/2017 a frequência do 1.º ao 4.º ano de escolaridade e no valor de 160,00 € para os dependentes que estejam a iniciar nesse mesmo ano letivo a frequência do 5.º ao 12.º ano de escolaridade - sendo que o montante da respetiva prestação é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês, desde o início de 2016, que o trabalhador tenha auferido o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

6- A prestação referida no número anterior vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao mês de agosto.

7- Os subsídios referidos nos números quatro e cinco só são devidos caso o trabalhador tenha efetuado a opção referida no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:

a) A respetiva relação de filiação ou adoção;

b) A sua obrigação de prestar alimentos ao menor, sem excluir os encargos com o pagamento de creche, jardim-de-infância ou lactário ou, se este tiver idade igual ou superior a sete anos, com o pagamento de despesas de educação, no caso de aquele não ter a sua residência no domicílio do trabalhador, integrando o seu agregado familiar ou no caso em que se tenha verificado a regulação das responsabilidades parentais, por acordo ou decisão judicial;

c) Encontrar-se o menor ao cuidado de creche, jardim-de-infância ou lactário, cujo encargo mensal seja igual ou superior ao valor mensal do respetivo subsídio.

8- Caso os encargos referidos na alínea c) do número anterior sejam inferiores ao valor do respetivo subsídio, este é reduzido ao valor daqueles.

9- Para efeitos dos subsídios referidos nos números quatro e cinco, considera-se dependente o filho ou o menor adotado pelo trabalhador, que esteja a cargo deste.

10- A opção referida no número um, bem como a pretensão de auferir algum dos subsídios referidos nos números quatro e cinco devem ser manifestadas pelo trabalhador, através de declaração escrita, na qual deve declarar ainda, sendo esse o caso, que o menor tem a sua residência no domicílio do declarante, integrando o seu agregado familiar e que não se procedeu à regulação das responsabilidades parentais por acordo ou decisão judicial.

11- O empregador pode estabelecer normas práticas visando regular o procedimento relativo à atribuição e subsistência dos títulos de refeição e dos referidos subsídios, bem como à utilização dos respetivos vales.

12- Os vales de refeição e os subsídios referidos nos núme-

ros quatro e cinco não se integram no âmbito da retribuição.

13- O disposto na presente cláusula produz efeitos a partir do início de 2016.

14- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2016, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao pagamento do subsídio de alimentação através de vales de refeição e relativa ao pagamento de ambos e qualquer um dos subsídios nela referidos, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a receber aqueles vales ou a auferir estes subsídios.

Cláusula 88.^a

Inspecção automóvel

1- O empregador suporta o custo de uma inspecção periódica obrigatória ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspecção seja efetuada no decurso da presente cláusula num dos respetivos centros da sociedade «Controlauto, Controlo Técnico Automóvel, SA» ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela.

2- A pretensão de auferir o benefício referido no número anterior deve ser manifestada pelo trabalhador, através de declaração escrita, devendo ser junta a esta uma cópia dos documentos que comprovem a titularidade do direito sobre o veículo e, sendo o caso, a relação matrimonial.

3- O empregador pode estabelecer normas visando regular o procedimento relativo à atribuição desse mesmo benefício.

4- O benefício referido no número um não se integra no âmbito da retribuição.

5- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2016, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

Fiel de armazém - É o profissional que possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efetuando o seu controlo na receção, fornecimento e stock de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas ações relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Construção civil

Técnico especialista de expropriações - É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a atividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Encarregado de laboratório - É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afetos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respetivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a atividade do seu sector.

Encarregado geral de obra civil - É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das ações de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e ordenação dos meios humanos e materiais afetos à sua área de trabalho.

Técnico de sinalização rodoviária - É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projeto, se dedica especialmente à análise de projetos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projetos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projetos de construção civil.

Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal - É o profissional que acompanha e fiscaliza as ações desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CO, colaborando na análise e implementação de projetos.

Participa na seleção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da atividade no sector.

Encarregado fiscal de obras - É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projeto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de faturação de obras.

Técnico de expropriações - É o profissional que, sob a

orientação direta do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Técnico de laboratório - É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e/ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efetuando quando necessário cálculos complementares.

Oficial de obra civil - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Operador de laboratório - É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

Auxiliar de técnico de expropriações - É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional direta, parte das tarefas a esta cometidas.

Ajudante de operador de laboratório - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples. Efetua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

Ajudante de oficial de obra civil - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

Guarda - É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos das empresas, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas às empresas.

Desenhadores

Desenhador projetista - É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projetos de auto-estrada - estudo prévio, projeto de

base e projeto de execução - de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objetivos previamente definidos.

Efetua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efetuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respetiva tabela.

Medidor orçamentista - É o profissional que efetua medições precisas sobre projetos novos, projetos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

Desenhador de estudos - É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojetos ou projetos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efetua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

Desenhador de execução - É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projetos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efetuar as reproduções dos mesmos e respetivas dobragens, bem como o seu arquivo.

Arquivista técnico - É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projetos; pode organizar e preparar os respetivos processos, e executar cópia dos mesmos.

Eletricistas/Eletrónicos

Técnico de eletricidade - É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações elétricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção.

Técnico de eletrónica - É o profissional que colabora na elaboração e realização de projetos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos eletrónicos.

Procede à deteção e reparação de avarias em aparelhagem de eletrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição eletrónica.

Encarregado fiscal de eletricidade - É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras elétricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projeto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efetuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

Oficial electricista - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos elétricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspeção e conservação de instalações e aparelhagem elétrica.

Oficial de eletrónica - É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento eletrónico, efetuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

Auxiliares de escritório

Empregado de serviços externos - É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

Telefonista - É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas. Toma nota de mensagens e transmite-as aos respetivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

Contínuo - É o profissional que executa diversos serviços de apoio tais como distribuição interna de documentação, mudanças e/ou arrumações nas instalações das empresas, reprodução de documentos. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento das empresas.

Operador reprográfico - É o profissional que efetua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopadoras e heliográficas.

Pode efetuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

Empregado de limpeza - É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo especialista - É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as atividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

Técnico de publicidade e marketing - É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres;

colabora em ações de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na conceção e elaboração de trabalhos para ações de publicidade e marketing e colabora no acompanhamento de projetos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

Técnico administrativo - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as atividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário - É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direção, atuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de atividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e/ou diretivas recebidas. Mantém atualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

Rececionista - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respetivo secretariado.

Caixa - É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efetuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas, quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de manuseio da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

Escriturário - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efetuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das

empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efetuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

Portagens

Encarregado de portagens - É o profissional que coordena os meios humanos afetos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

Operador principal de posto de portagem - É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afetos, na dependência do respetivo encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respetivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efetua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua atividade.

Operador de posto de portagem - É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua atividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respetiva conferência de valores.

Quadros superiores

Nível I:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo diretamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de atividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e/ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;

d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

Nível II:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja atividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objetivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objetivos a longo prazo;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível III:

a) Supervisiona, direta e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;

b) Faz coordenação complexa de atividades numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objetivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível IV:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;

b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projetos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;

e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Nível V:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Pode atuar com funções de chefia e/ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projetos não tem funções de chefia.

Estagiário - Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado; não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos.

Rodoviários

Motorista - É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efetuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

Topografia

Topógrafo - É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efetuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projeto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respetivos resultados.

Auxiliar de topografia - É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efetuadas em campo por meio de desenho próprio. Efetua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

Porta-miras - É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

Assistência a utentes

Encarregado de assistência a utentes - É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e/ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afetos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as atividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

Encarregado de turno do centro coordenação operacional - É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afetos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correta assistência a clientes em toda a rede de auto-estradas da BRISA.

Operador de central de comunicações - É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respetiva articulação e canalização, por forma a acionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

Oficial de mecânica - É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e eletricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e/ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

Operador de patrulhamento - é o profissional que procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes, (não executando porém reparações mecânicas ou elétricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e/ou sinistros.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha

as suas tarefas.

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efetivo das respetivas funções.

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4- O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou, com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %.

b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995).

c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %.

d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em 2 anos entre 70 % e 80 %, ou em 4 anos com classificações não inferiores a 50 %.

e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores).

f) Enquanto o fator risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com 5 escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C.

1.1.5- Só deverão ter acesso ao último escalão das respetivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70 %.

1.1.6- Para os efeitos previstos nos números 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7- Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos

classificações significativamente negativas.

1.1.8- Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos que 45 %;
- b) Entre 45 % e 55 %;
- c) Entre 55 % e 75 %;
- d) Entre 75 % e 85 %;
- e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9- A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos que 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;
- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %;

1.2- Conceitos gerais

Profissão - É a atividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa - É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e/ou mental com vista a atingir objetivos específicos.

Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da atividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2- Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias	Quadros superiores
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Quadros médios
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Encarregado e contramestre
11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Altamente qualificado
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 120 dias	Qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 90 dias	Profissionais semi-qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 60 dias	Profissionais não qualificados

3 - Deontologia profissional

3.1- O trabalhador eletricitista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

3.2- O trabalhador eletricitista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

Tabela salarial 2016

Profissionais de armazém

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	860,00 €	922,00 €	1 008,00 €	1 069,00 €	1 116,00 €

Profissionais de construção civil

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €		
Enc. laboratório	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €		
Enc. geral obra civil	1 463,00 €	1 608,00 €	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 365,00 €	1 463,00 €	1 608,00 €	1 663,00 €	1 732,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 365,00 €	1 463,00 €	1 608,00 €		
Enc. fiscal obras	1 224,00 €	1 365,00 €	1 463,00 €	1 663,00 €	1 829,00 €
Téc. de expropriações	1 224,00 €	1 283,00 €	1 463,00 €	1 608,00 €	
Téc. laboratório	1 168,00 €	1 224,00 €	1 365,00 €	1 463,00 €	1 663,00 €
Of. de obra civil	922,00 €	971,00 €	1 008,00 €	1 091,00 €	1 168,00 €
Op. laboratório	852,00 €	922,00 €	971,00 €	1 044,00 €	1 116,00 €
Aux. téc. expropriações	779,00 €	852,00 €	922,00 €	1 008,00 €	1 116,00 €
Aj. op. laboratório	688,00 €	721,00 €	810,00 €		
Ajudante of. o. civil	591,00 €	721,00 €	791,00 €	852,00 €	
Guarda	548,00 €	566,00 €	591,00 €		

Desenhadores

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 365,00 €	1 463,00 €	1 608,00 €	1 663,00 €	1 732,00 €
Medidor orçamentista	1 168,00 €	1 224,00 €	1 365,00 €	1 463,00 €	1 608,00 €
Desenhador estudos	1 008,00 €	1 116,00 €	1 168,00 €	1 224,00 €	
Desenhador execução	779,00 €	810,00 €	860,00 €	922,00 €	
Arquivista técnico	721,00 €	762,00 €	810,00 €		

Eletricistas/Eletrónicos

	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. eletricidade	1 463,00 €	1 608,00 €	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €
Téc. eletrónica	1 463,00 €	1 608,00 €	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €
Enc. fiscal eletr.	1 224,00 €	1 365,00 €	1 463,00 €	1 663,00 €	1 829,00 €
Oficial eletricitista	922,00 €	971,00 €	1 008,00 €	1 091,00 €	1 168,00 €
Oficial eletrónica	922,00 €	971,00 €	1 008,00 €	1 091,00 €	1 168,00 €

Auxiliares de escritório

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	779,00 €	810,00 €	852,00 €	890,00 €	
Operad. reprográfico	779,00 €	810,00 €	852,00 €		
Telefonista	779,00 €	810,00 €	852,00 €		
Contínuo	688,00 €	721,00 €	762,00 €	810,00 €	
Empregado de limpeza	548,00 €	591,00 €	688,00 €	721,00 €	

Profissionais de escritório

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €		
Téc. pub. marketing	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €		
Téc. administrativo	1 224,00 €	1 283,00 €	1 463,00 €	1 626,00 €	
Secretário	1 168,00 €	1 224,00 €	1 283,00 €	1 463,00 €	1 562,00 €
Rececionista	1 091,00 €	1 168,00 €	1 224,00 €	1 283,00 €	
Caixa	1 008,00 €	1 116,00 €	1 168,00 €	1 224,00 €	
Escriturário	779,00 €	852,00 €	922,00 €	1 008,00 €	1 116,00 €

Portagens

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 463,00 €	1 608,00 €	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €
Op. prin. p. portagem	1 008,00 €	1 116,00 €	1 168,00 €	1 224,00 €	1 283,00 €
Op. p. portagem	688,00 €	762,00 €	810,00 €	881,00 €	971,00 €

Quadros superiores

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	3 370,00 €	3 479,00 €	3 826,00 €	4 063,00 €	
Nível II	2 679,00 €	2 817,00 €	2 954,00 €	3 094,00 €	
Nível III	2 297,00 €	2 400,00 €	2 504,00 €	2 606,00 €	
Nível IV	1 917,00 €	2 017,00 €	2 126,00 €	2 229,00 €	
Nível V	1 638,00 €	1 708,00 €	1 760,00 €	1 811,00 €	
Estagiário	1 310,00 €				

Rodoviários

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Motorista	810,00 €	860,00 €	971,00 €	1 008,00 €	

Topografia

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 365,00 €	1 463,00 €	1 608,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €
Aux. topografia	779,00 €	810,00 €	860,00 €	890,00 €	
Porta miras	688,00 €	721,00 €	779,00 €		

Assistência a utentes

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 463,00 €	1 608,00 €	1 663,00 €	1 732,00 €	1 829,00 €
Enc. turno do CCO	1 408,00 €	1 463,00 €	1 534,00 €	1 608,00 €	1 684,00 €
Op. cent. comunicações	1 008,00 €	1 116,00 €	1 168,00 €	1 224,00 €	1 283,00 €
Oficial mecânica	922,00 €	971,00 €	1 008,00 €	1 091,00 €	1 168,00 €
Op. patrulhamento	791,00 €	852,00 €	890,00 €	922,00 €	

Lisboa, 11 de julho de 2016.

Pela BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Pedro Villas Wintermantel Mourisca, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Valdemar Jorge Martins Mendes, administrador.

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
Jorge Manuel Conceição Sales Gomes, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-estruturas, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Valdemar Jorge Martins Mendes, administrador.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamago, administrador.

Pela BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Acácio Dias Correia, secretário-nacional.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Declarações

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA - Sindicato dos trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 2 de agosto de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 123/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Alteração

Alteração ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009.

A interpretação da cláusula relativa ao trabalho noturno, na parte em que consagra um descanso compensatório, aplicável às situações em que tenha sido realizado trabalho noturno e não tenha decorrido um intervalo mínimo de descanso de 24 horas, tem-se revelado particularmente controversa.

Tal facto tem permitido que as entidades empregadoras não apliquem uniformemente aquele regime, com os constrangimentos que tal acarreta, quer na perspetiva das entidades empregadoras, quer na dos trabalhadores médicos.

Assim, e por forma a clarificar definitivamente esta maté-

ria, acordam as partes na alteração da cláusula 42.^a do acordo coletivo de trabalho, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013 e, mais recentemente, com as alterações publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- [...]

2- [...]

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 37 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores

«Cláusula 42.^a

[...]

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal trabalho semanal, no período de trabalho diário imediatamente seguinte, correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5- [...].»

Lisboa, 24 de maio de 2016.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;

Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Porto, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital da Senhora da Oliveira- Guimarães, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Dr. Fernando José Montenegro Sollari Alegro, mandatário.

Pelas associações sindicais:
Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Dr.ª. Merlinda Madureira, mandatária.

Dr. Sérgio Esperança, mandatária.

Dr. Mário Jorge, mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha, mandatário.

Paulo Simões, mandatário.

Depositado em 28 de julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 120/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - 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 integra-

ção em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2016.

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Encarregado de parque de campismo

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Subencarregado de parque de campismo

4- Profissionais qualificados

4.2- Produção

Chefe de campo

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - 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 pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2010.

1- Quadros superiores

Coordenador-geral de serviços

Diretor-coordenador - D1

Diretor - D2

Diretor - D3

Diretor

Dietista

Engenheiro sanitário - ramo de engenharia sanitária

Físico hospitalar - ramo de física hospitalar

Fisioterapeuta

Gestor

Higienista oral

Médico veterinário - ramo de veterinária

Nutricionista - ramo da nutrição

Oftalmologista

Subdiretor - D4

Técnico de análises clínicas e de saúde pública

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica

Técnico de audiologia

Técnico de cardiologia

Técnico de farmácia

Técnico de medicina nuclear

Técnico de neurofisiologia

Técnico de prótese dentária

Técnico de radiologia

Técnico de saúde especialista
Técnico de saúde III
Técnico de saúde II
Técnico de segurança e saúde no trabalho I
Técnico ortoprotésico
Técnico superior de saúde - ramo laboratório
Técnico superior de saúde - ramo genética
Técnico superior de saúde farmacêutico - ramo farmácia
Terapeuta da fala

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Gestor de serviços administrativos
Técnico especialista - T1
Técnico especialista - T2
Técnico especialista - T3
Técnico especialista - T4
Técnico especialista - T5
Técnico-adjunto - T6
Técnico de saúde I

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe de cozinha
Gestor de serviços gerais
Técnico de manutenção-chefe
Técnico de restauração-chefe
Técnico de segurança II

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de ação médica especialista
Auxiliar de ação médica - nível III
Auxiliar de ação médica - nível II
Cozinheiro III
Cozinheiro II
Ecónomo II
Técnico administrativo III ou técnico de secretariado III
Técnico administrativo III ou técnico de secretariado II
Técnico estagiário (Técnicos de gestão)
Técnico de segurança e saúde no trabalho I

4.2- Produção

Técnico de manutenção II (Serviços técnicos de manutenção)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Auxiliar de ação médica - nível I
Auxiliar de serviços gerais III
Técnico administrativo I ou assistente administrativo I
Técnico de segurança I (Segurança)

5.3- Produção

Técnico de manutenção I (Serviços técnicos de manutenção)

5.4- Outros

Cozinheiro I
Ecónomo I
Motorista (Serviços gerais)

Técnico de restauração II
Técnico de restauração I

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de serviços gerais II
Auxiliar de serviços gerais I

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Merceana e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e outro - 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 pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2016.

1- Quadros superiores

Adjunto de comando
Comandante
2.º Comandante
Bombeiro nível VIII
Bombeiro nível VII

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de Serviços administrativos (carreira administrativa)
Bombeiro nível VI
Bombeiro nível V
Bombeiro nível IV

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Assistente administrativo principal (carreira administrativa)

4- Profissionais qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo (carreira administrativa)
Bombeiro nível III
Bombeiro nível II
Bombeiro nível I

5- Profissionais qualificados

5.4- Outros

Auxiliar de serviços gerais (carreira administrativa)

A- Estagiário

Bombeiro estagiário

B- Funções complementares das categorias da carreira de Bombeiros

As funções de Coordenador de serviços; Motorista;

Operador de comunicações; Encarregado da logística; Encarregado do serviço automóvel; Mecânico, Eletricista auto; Tripulante de ambulância, Formador; Mergulhador; Nadador Salvador; Chefe de serviços administrativos; Assistente administrativo principal; Assistente administrativo e Auxiliar de serviços gerais, consideram-se **enquadradas entre os Quadros médios e Profissionais qualificados**.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Montijo e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e outro - 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 pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2016.

1- Quadros superiores

Adjunto de comando
Comandante
2.º Comandante
Bombeiro nível VIII
Bombeiro nível VII

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de Serviços administrativos (carreira administrativa)
Bombeiro nível VI
Bombeiro nível V
Bombeiro nível IV

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Assistente administrativo principal (carreira administrativa)

4- Profissionais qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo (carreira administrativa)
Bombeiro nível III
Bombeiro nível II
Bombeiro nível I

5- Profissionais qualificados

5.4- Outros

Auxiliar de serviços gerais (carreira administrativa)

A- Estagiário

Bombeiro estagiário

B- Funções complementares das categorias da carreira de Bombeiros

As funções de Coordenador de serviços; Motorista;

Operador de comunicações; Encarregado da logística; Encarregado do serviço automóvel; Mecânico, Eletricista auto; Tripulante de ambulância, Formador; Mergulhador; Nadador Salvador; Chefe de serviços administrativos; Assistente administrativo principal; Assistente administrativo e Auxiliar de serviços gerais, consideram-se **enquadradas entre os Quadros médios e Profissionais qualificados**.

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - 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 pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2016.

1- Quadros superiores

Enfermeiro
Enfermeiro em funções de especialista
Enfermeiro em funções de chefia
Enfermeiro em funções de coordenação de equipa

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras - Retificação

Foi publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, a representação de uma das associações outorgantes pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na pág. 2008, onde se lê:

«Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel Jorge da Costa Graça, na qualidade de mandatário.»

Deve ler-se:

«Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação do seguinte sindicato filiado:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal

Manuel Jorge da Costa Graça, na qualidade de mandatário.»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo, SINCTA - Alteração

Alteração aprovada em 23 e 27 de maio de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2016.

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo, SINCTA, é uma associação sindical constituída pelos profissionais e ex-profissionais civis dos serviços de controlo de tráfego aéreo indicados no artigo 6.º

Artigo 6.º

Sócios

1- Podem ser sócios efetivos do SINCTA todos os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções civis de controlador de tráfego aéreo.

2- Podem ainda ser sócios efetivos do SINCTA os trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado funções civis auxiliares do controlo de tráfego aéreo e eram sócios do SINCTA a 28 de fevereiro de 1990.

Artigo 9.º

Direito de tendência

1- Os sócios do SINCTA podem livremente agrupar-se em

tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas, desde que não ponham em causa a unidade do SINCTA, tenham uma conceção programática própria e respeitem os princípios fundamentais do SINCTA e o disposto nos presentes estatutos.

2- O reconhecimento das tendências é da competência exclusiva da assembleia geral.

3- Para ser reconhecida, a tendência deve dirigir uma comunicação ao presidente da mesa da assembleia geral que deve ser assinada por todos os sócios que a integram e incluir a sua denominação, princípios fundamentais e o nome e a qualidade de quem a representa.

4- Só podem ser reconhecidas tendências que representem, pelo menos, 5 % dos sócios do SINCTA.

5- Após reconhecimento da tendência, as novas adesões ou desvinculações devem ser comunicadas pelos sócios envolvidos ao presidente da mesa da assembleia geral através de carta.

6- O presidente da mesa da assembleia geral deve verificar a todo o tempo o cumprimento por cada tendência do requisito de reconhecimento previsto no número 4, tendo em conta as novas adesões e desvinculações que lhe são comunicadas.

7- A organização de cada tendência é da sua exclusiva responsabilidade, não havendo qualquer correspondência com os órgãos do SINCTA.

8- As tendências exprimem-se através da possibilidade de apresentar comunicações ou intervenções na assembleia geral e da possibilidade de serem ouvidas pela direção quando estejam em causa questões essenciais para o SINCTA.

9- O voto de cada sócio é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que integra.

10- Para cumprir os fins da democracia sindical as tendências devem apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINCTA, desenvolver junto dos sócios que representam ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático, Impedir a instrumentalização política-partidária do SINCTA e evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Artigo 32.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal, eleitos diretamente para os respetivos cargos.

2- Na falta do presidente ou nos seus impedimentos, este será substituído pelo vice-presidente e, se este também faltar

ou estiver impedido, pelo vogal.

3- Eventuais vagas dos cargos de vice-presidente ou do vogal são preenchidas por cooptação pelos outros dois titulares, desde que estes tenham sido eleitos diretamente para os cargos.

4- O conselho fiscal só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes e tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

Registado em 2 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 176 do livro n.º 2.

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 29 e 30 de junho de 2016 e 1 de julho de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2014.

Artigo 18.º

1- O CESP, por determinação constitucional, e pela sua própria natureza unitária reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-sindical cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião são reconhecidas mediante comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- As correntes de opinião reconhecidas nos termos do número anterior podem exprimir-se, através da sua participação na assembleia geral, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos do sindicato e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, as suas posições prevalecerem sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- De acordo com as disponibilidades existentes no sindicato, as correntes de opinião poderão requerer o fornecimento de informação, referente à ordem de trabalhos estabelecida.

Registado em 3 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 176 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de julho de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente:

Somelos, SA, representada por Paulo Melo.

Vices-presidentes:

Estamparia Adalberto, SA, representada por Mário Jorge Machado.

Fitexar - Fibras Têxteis Artificiais, SA, representada por João Costa.

Vogais:

Fernando Valente & C.^a, SA, representada por Fernanda Valente.

Inarbel - Indústria de Malhas e Confecções, SA, representada por José Armindo Ferraz.

LMA - Leandro Manuel Araújo, L.^{da}, representada por Alexandra Araújo Pinho.

Tapeçaria Alves Pereira, L.^{da}, representada por Pedro Alves Pereira.

Tinamar - Tinturaria Têxtil, L.^{da}, representada por Manuel Pinheiro.

TMG - Tecidos para Vestuário e Decoração, SA, representada por Isabel Gonçalves Furtado.

Tovartex - Indústria Têxtil, L.^{da}, representada por Christian Bothmann.

Flor da Moda - Confecções, SA representada por Nuno Sousa.

Vogais suplentes:

Ribera, SA representada por Andreas Falley.

Lipaço - Linhas para Confecções, L.^{da}, representada por Jorge Pereira.

Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza - APBCIB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de janeiro de 2016, para mandato de três anos.

N.º de sócio	Cargo	Nome
2 876	Presidente	Miguel José Valente Fernandes
2 557	Director financeiro	José Teixeira Pina
1 223	Vice-presidente artístico	José Manuel Pimenta Vaz Beja
19 281	Vice-presidente para a formação profissional	José Ferreira da Costa Baptista
3 132	Vice-presidente administrativo	Maria Madalena Alves Baptista Dias
19 513	Vice-presidente administrativo	Natalina Jesus Matias Torres Marques
16 071	Vice-presidente - Sector masculino	Mário Rui Garrido

ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2016, para mandato de três anos.

Presidente - Jorge Manuel de Mira Amaral (Secil Britas, SA).

Vice-presidente - Maria de Fátima Alves Sanchez Nunes (Somincor - Soc. Mineira de Neves Corvo, SA).

Vice-presidente - Adriano Manuel dos Santos de Moraes Antas (Real Granito - Granitos, SA).

Vice-presidente - Lizuarte José Ferreira Gomes (Agrepor Agregados, Extração de Inertes, SA).

Secretário - Renato Alexandre Neves da Silva Mansilha

(Mota-Engil, Engenharia e Construção, SA).

Tesoureiro - José Henrique Eiró Carvalho (Granitos do Castro, SA).

Vogal - Fernando Jorge Antunes da Silva (Cebrial, L.^{da}).

Vogal - Graça Margarida Marques de Carvalho Ferreira Barreto (J. Batista Carvalho, L.^{da}).

Vogal - Rui Manuel da Silva Peixoto (Granitos Irmãos

Peixoto, L.^{da}).

Vogal suplente - Alexandre José Marques Andrade (CUF - Químicos Industriais, SA).

Vogal suplente - José Cardoso Guedes (Solusel - Sociedade Lusitana de Obras e Empreitadas, L.^{da}).

Vogal suplente - Martinho Teixeira Monteiro (Construções Pardais - Irmãos Monteiros, L.^{da}).

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Cinclus Project Management, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de julho de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Cinclus Project Management, SA.

«Nos termos e para efeitos do número 27 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro com a retificação n.º 20/2014, de 27 de março, os trabalhadores abaixo assinados, comunicam a intenção de levar a efeito na empresa Cinclus Project Management, SA, com sede na Rua Tomaz Ribeiro, n.º 412, 3.º, 4450-295, em Matosinhos, a eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, no próximo dia 19 de outubro de 2016.»

(Seguem-se as assinaturas de 7 trabalhadores.)

**EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA/
Águas de Lisboa e Vale do Tejo, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016, foi publicada a convocatória da EPAL SA/LVT, SA.

Considerando que a aludida publicação enferma de in-

correção, a seguir se procede à necessária retificação.

Assim, a páginas 2294 do citado *Boletim*,
Onde se lê:

«Eleição em 20 de setembro de 2016».

Deve ler-se:

«Eleição em 20 de outubro de 2016».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Ansel Portugal - Industrial Gloves, Sociedade
Unipessoal, L.da - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Ansel Portugal - Industrial Gloves, Sociedade Unipessoal, L.da, realizada em 6 de julho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016.

Efetivos:	BI/CC
Joana Raquel Amaral	13016780
Catarina Isabel Jesus Gomes	11273615
Bruno Miguel Lopes Ribeiro	13091488
Cristina Alexandra Lopes Precatado	11185619
Suplentes:	
Soraia Miriam Fonseca Pereira	11545134
Paula Henriques	13609719
Marisa Wong Aalexandre	12014988

Registado em 3 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 74, a fl. 114 do livro n.º 1.

**Bosch Car Multimédia Portugal, SA -
Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA, realizada em 16 de julho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2016.

Ana Paula Vilela Silva Moreira
Ana Paula Lopes Serrano
Maximiliano Nuno Torres Sá Pereira
José Carlos Nascimento Gonçalves
Rosa Maria Silva Gomes
Anabela Monteiro Oliveira Veloso
Eusébia Pinto Ferreira

Registado em 3 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 75, a fl. 114 do livro n.º 1.