

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 30

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço | inclu do  
€ 11,97

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 69	N.º 30	P. 2729-2918	15-AGOSTO-2002
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2733
Organizações do trabalho .....	2909
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de hortofrutícolas .....	2733
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro .....	2733
— Aviso para PE dos CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros e entre as mesmas associações patronais e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros .....	2734
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária .....	2734
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros .....	2734
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro .....	2735

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros .....	2735
— CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial .....	2794
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial .....	2795
— CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outra .....	2797

— CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro — Alteração salarial .....	2798
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2798
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCEs — Feder. dos Sind. do Comércio, Escritórios e outros — Alteração salarial e outras .....	2803
— CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outras .....	2804
— CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	2805
— CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras .....	2806
— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Alteração salarial e outras .....	2807
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	2808
— ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro ....	2811
— AE entre a Empresa de Pesca Ribeiro Mar, L. <sup>da</sup> , e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pesca do arrasto costeiro) .....	2849
— AE celebrado entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores e Serviços e outros .....	2851
— AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte .....	2873
— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A. (Albarraque e CEDI), e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	2894
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras .....	2896
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras .....	2898
— AE entre a Barraqueiro Transportes, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras .....	2900
— AE entre o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	2903
— AE entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S.A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial .....	2906

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Professores da Região Centro (SPRC) .....	2909
— Sind. dos Médicos da Zona Sul .....	2914

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

...

## II — Corpos gerentes:

— Feder. Portuguesa dos Transportadores Rodoviários .....	2916
— Assoc. Industrial do Minho — Rectificação .....	2916

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Identificação:

— CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A. ....	2917
---	------



## SIGLAS

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

## ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de hortofrutícolas**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 19, 21 e 24, de 22 de Maio, 8 de Junho e 29 de Junho de 2002, respectivamente.

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

- a) Às relações de trabalho entre as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústria de hor-

tofrutícolas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2002.

### **Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo

nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002.

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

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 2002.

**Aviso para PE dos CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros e entre as mesmas associações patronais e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2002.

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

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

e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As tabelas salariais previstas na convenção objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2002.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2002, respectivamente.

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

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2002.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.**

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

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, respectivamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 18 e 24, de 15 de Maio e 29 de Junho de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Dezembro, tornará as disposições constantes das convenções extensivas, no território do continente, nos seguintes termos:

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

As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 2002.

## **Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do CCT celebrado entre a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Dezembro, tornará a convenção extensiva, no território do continente, nos seguintes termos:

Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical subscritora.

A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 2002.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável no território do continente às empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e esco-

varia, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

3 — Os valores constantes das cláusulas 37.<sup>a</sup>, 38.<sup>a</sup> e 44.<sup>a</sup>, bem assim os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo I, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo I-A e bem assim os valores identificados nas cláusulas 37.<sup>a</sup>-A, 38.<sup>a</sup>-A e 44.<sup>a</sup>-A do presente CCT.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **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 de um ano, salvo as matérias referentes a tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, grupos e classes

1 — Em anexo são definidas as categorias profissionais com a indicação das tarefas e funções que as caracterizam, grupos e classes e respectivas tabelas salariais.

2 — A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores é feita pelas entidades patronais de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas, cabendo aos trabalhadores que se considerem lesados o direito de pedir a intervenção sindical, a qual se consubstanciará no fornecimento pela empresa, aos sindicatos respectivos, dos elementos necessários para avaliar correctamente a situação.

3 — É vedado às entidades patronais atribuir às categorias designações diferentes das previstas neste contrato.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições e regras de admissão

1 — 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 imposta por lei ou as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;
- c) Possuírem carteira, cédula ou caderneta profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

2 — A escolaridade mínima referida no número anterior não será exigível:

- a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;
- b) Aos trabalhadores detentores já de uma idade relativamente à qual a lei os desobriga de possuírem a escolaridade mínima obrigatória.

3 — Os trabalhadores que ingressam em profissões do comércio com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados como ajudantes de técnicos de vendas.

4 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiros.

5 — Os postos de trabalho vagos nas empresas, sempre que possível, deverão ser preenchidos pelos trabalhadores do escalão imediatamente inferior desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho da respectiva função.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Outras condições de admissão

Com a celebração do contrato de trabalho, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador documento autenticado, no qual conste categoria profissional, vencimento, horário, local de trabalho e demais condições acordadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### A) Exames e inspecções médicas

1 — As empresas estão obrigadas a organizar as actividades de segurança/higiene/saúde por forma a evitar e prevenir a ocorrência de riscos profissionais e a promover a saúde dos trabalhadores que estão ao seu serviço.

2 — As empresas, no prazo máximo de 20 dias após a admissão do trabalhador, devem realizar um exame médico, a fim de verificar a aptidão do mesmo para o exercício da actividade para a qual foi contratado.

3 — As empresas, por forma que possam verificar o estado de saúde dos seus trabalhadores e se o desenvolvimento físico e mental dos mesmos não são prejudicados pelo exercício da actividade na empresa, deverão:

Anualmente, realizar exames médicos a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade;

Para os demais trabalhadores, estes exames efectuar-se-ão de dois em dois anos.

4 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha/modelo aprovado, registados e assinados pelo médico, e guardados em condições de sigilo.

##### B) Medidas de protecção e segurança

1 — A entidade patronal deverá providenciar para que a execução dos trabalhos decorra em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser analisadas, tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a optimizar os índices de segurança.

2 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução de tarefas.

3 — Nas situações de emergência, perigo eminente ou impossibilidade técnica que não permitam a adopção de medidas de protecção colectiva deverão ser fornecidos equipamentos de protecção individual.

4 — O estado de conservação e a operacionalidade das protecções e dos sistemas de segurança deverão ser inspecionados regular e periodicamente.

##### C) Higiene e segurança no trabalho

1 — As empresas estão obrigadas a observar os preceitos legais relativos a higiene e segurança nos postos de trabalho.



2 — A execução de tarefas tem de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, por forma que preventivamente sejam determinadas medidas correctivas e, deste modo, otimizar os índices de segurança na execução dessas mesmas tarefas.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção, do encarregado de segurança ou de quem o substitua, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular das funções exercidas pelo trabalhador o exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas cometidas a esses trabalhadores.

5 — É encargo da entidade empregadora a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio, por ela fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho das condições de higiene e segurança exigidas pela legislação em vigor, nomeadamente em termos de vestiários, chuveiros e sanitários.

7 — As empresas, nos termos da legislação em vigor, enviarão para os serviços do IDICT os relatórios relativos ao cumprimento das exigências de SHS, devendo manter nas suas instalações cópias dos mesmos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 16 até aos 20 anos de idade que ingressem nas categorias que o permitam, nos termos referidos nos anexos.

2 — O período máximo de aprendizagem será de quatro anos, não podendo nunca ultrapassar a idade de 20 anos.

3 — As associações patronais e os sindicatos devem incentivar a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — As empresas procurarão que a aprendizagem seja acompanhada e estimulada por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

5 — Os aprendizes que no acto de admissão possuam os cursos de centros referidos no n.º 3 ou o curso complementar de ensino técnico da respectiva actividade terão um período de aprendizagem de um ou dois anos, respectivamente.

6 — Os jovens que durante a aprendizagem concluíam os cursos do número anterior serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que tenha decorrido o período referido no mesmo número.

7 — Não poderá haver mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do con-

junto das categorias profissionais para as quais se prevê a aprendizagem.

8 — As empresas orientarão a actividade dos aprendizes, considerando como objectivo prioritário a sua valorização profissional.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Antiguidade de aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que teve, com a indicação das categorias profissionais em que essa aprendizagem se verificou.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exames de aprendizagem

Os aprendizes das categorias serão submetidos a exame de aproveitamento e, no caso de se concluir que não revelam aptidão, serão reclassificados.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão de exame

1 — As provas de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um, designado pelos serviços de formação profissional, que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designados pelas partes, não podendo nunca essa escolha recair em elementos da própria empresa em que o candidato presta serviço.

2 — Nos casos em que o serviço de formação profissional não possa designar elemento qualificado para o júri previsto no número anterior, será esse elemento escolhido por acordo dos elementos designados pelas partes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Tirocínio

##### A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para oficial de qualquer categoria profissional.

2 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo o disposto no n.º 6 da cláusula 7.<sup>a</sup>

3 — Poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores com mais de 21 anos de idade que ingressem em categorias profissionais sem aprendizagem.

4 — O período de tirocínio dos praticantes é de seis meses ou de dois anos, conforme as profissões constem ou não do anexo IV, findo e qual serão promovidos a oficial, se para tal tiverem revelado aptidão ou houver vaga. Não havendo vaga, o praticante que revelou aptidão será promovido a pré-oficial, situação em que se manterá durante um período máximo de um ano, após o que será classificado de oficial.

5 — A avaliação da aptidão dos praticantes é da competência das entidades patronais. Porém, o interessado poderá recorrer para uma comissão de exame prevista na cláusula 10.<sup>a</sup>

6 — As empresas procurarão que o tirocínio seja acompanhado por um profissional adulto que considere especialmente habilitado para o efeito.

#### **B) Dos trabalhadores metalúrgicos**

1 — Ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou tenham completado 19 anos de idade.

2 — Não admitem tirocínio as seguintes categorias profissionais:

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;  
Operador de máquinas de fabricar rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede;  
Operário não especializado;  
Programador de fabrico e rebarbador.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das categorias profissionais não previstas no número anterior.

4 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores com menos de 21 anos de idade que possuam curso de formação técnico-profissional ou estágio devidamente certificado por centro de formação profissional.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes.

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

#### **C) Dos trabalhadores técnicos de desenho**

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes conforme possuam ou não o curso técnico-profissional respectivo ou equivalente.

2 — Os praticantes devem frequentar o curso técnico-profissional, e, logo que o completem, serão promovidos a:

- Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;
- Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham dois ou reais anos de serviço efectivo.

3 — Decorridos três anos de serviço efectivo, os praticantes que não tenham entretanto completado o curso técnico-profissional ingressarão em qualquer das categorias de operador heliográfico ou arquivista técnico.

4 — O período de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo os quais os trabalhadores serão promovidos à categoria de desenhador.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Readmissão dos trabalhadores após o serviço militar obrigatório**

1 — Após o cumprimento de serviço militar obrigatório, salvo impedimento devidamente justificado, o trabalhador deve, no prazo máximo de quarenta e oito horas, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador retomará o serviço em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressaltando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria ou classe que possuía à data de incorporação militar.

3 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses, em regime de readmissão, após o que lhe será atribuída, desde que manifeste aptidão para tal, a categoria ou classe que cabiam, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Proporcionalidade de quadros**

#### **A) Dos trabalhadores das madeiras**

1 — Em cada empresa o número de profissionais de 1.<sup>a</sup> não pode ser inferior a 50% dos profissionais de 2.<sup>a</sup> Nas empresas em que exista um só oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.<sup>a</sup>

2 — O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

#### **B) Dos trabalhadores metalúrgicos**

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classes e categorias			
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	Praticantes
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	—	1	2
5 .....	1	1	1	2
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	2	2	3
10 .....	2	2	2	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidade.

3 — O profissional com funções de encarregado não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta alínea.

4 — As proporções estabelecidas nesta alínea podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

#### C) Dos trabalhadores técnicos do comércio

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos, um director de vendas nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais técnicos de vendas.

2 — A percentagem de praticantes será, no máximo de 50% do número de técnicos de vendas.

#### D) Dos trabalhadores de escritório

a) Nos escritórios com mais de 20 profissionais de escritório é obrigatória a existência de um trabalhador com classificação em categoria superior a chefe de escritório.

b) Por cada grupo de seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de escritório.

c) O número de estagiários não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

d) Na classificação de profissionais que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro que se segue, podendo, no entanto, o número de escriturários de 1.<sup>a</sup> e escriturários de 2.<sup>a</sup> ser superior aos mínimos fixados para cada uma das categorias.

**Quadro base para classificação de escriturários**

Categorias profissionais	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário de 1. <sup>a</sup>	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Escriturário de 2. <sup>a</sup>	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Escriturário de 3. <sup>a</sup>	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

*Nota.* — Havendo mais de 10 trabalhadores escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedem a dezena, promoções mínimas previstas nestes contrato.

#### E) Dos trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será observado obrigatoriamente o seguinte quadro de densidade:

- O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;
- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100% o número de oficiais;
- Nos estabelecimentos em que haja um só profissional este terá de ser classificado no mínimo como oficial;
- Nos estabelecimentos com três ou quatro oficiais electricistas haverá um chefe de equipa; se houver laboração por turno, só haverá chefe de equipa nos turnos com três ou quatro oficiais. Quando o número conjunto dos oficiais electricistas da empresa for igual ou superior a cinco, a classificação será de encarregado, não havendo, neste caso, chefe de equipa.

#### F) Dos trabalhadores hoteleiros

1 — Nas cantinas será obrigatório existir um encarregado de cantina, um chefe de cozinha, um ecónomo e dois cozinheiros.

2 — Nas cantinas onde se proceda também à confecção de jantares será obrigatória a existência dos elementos previstos no número anterior mais um chefe de turno.

3 — Nos refeitórios de 1.<sup>a</sup> quando sirvam mais de 150 refeições com tolerância de 10 %, ou, quando, para o seu bem funcionamento, tal seja necessário, será obrigatório existir um encarregado de refeitório, um despenseiro e um cozinheiro

4 — Nos refeitórios de 2.<sup>a</sup> será obrigatório existir um cozinheiro, que poderá eventualmente desempenhar ainda as funções de encarregado de refeitório.

#### G) Dos trabalhadores da construção civil

O número de oficiais de 1.<sup>a</sup> não poderá nunca ser inferior a 50 % dos oficiais de 2.<sup>a</sup>

#### H) Dos profissionais de enfermagem

Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria profissional ou a mudança permanente para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponda uma retribuição mais elevada, observando-se o seguinte nas promoções:

#### A) Dos trabalhadores técnicos de engenharia

1 — O grau I, que terá a duração de dois anos, deverá ser considerado com base de formação dos profissionais de engenharia e será desdobrado em dois (I-A e I-B), apenas diferenciado pelos vencimentos.

2 — O tempo máximo de permanência no grau I será, respectivamente, de um ano no grupo I-A e um ano grupo I-B. No grau II o tempo de permanência nunca deverá exceder os três anos.

3 — A definição das funções dos técnicos de engenharia a partir do n.º 2 deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

4 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao da responsabilidade efectivamente assumida.

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

### **B) Dos trabalhadores metalúrgicos**

1 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> classe que completarem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais de 2.<sup>a</sup> classe que completarem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Os praticantes que tenham completado dois anos de tirocínio ascendem à classe de oficial de 3.<sup>a</sup>

6 — O praticante de lubrificador, após um ano de prática, será promovido a lubrificador.

7 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

### **C) Dos trabalhadores electricistas**

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes são promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com 16 anos de idade;
- 2) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos de idade;
- 3) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 16 anos de idade;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos pré-oficiais.

### **D) De outros trabalhadores**

1 — Os praticantes de armazém na data em que completarem dois anos de aprendizagem ou atinjam 18 anos

de idade ascenderão automaticamente a uma das categorias superiores.

2 — Os praticantes de caixeiro na data em que completarem três anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a técnicos de vendas.

3 — Os ajudantes de técnico de vendas na data em que completarem dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnicos de vendas.

4 — Os estagiários na data em que completarem três anos na categoria ou atinjam 21 anos ascenderão automaticamente a escriturários de 3.<sup>a</sup>

5 — Os paquetes logo que completarem 18 anos de idade ascenderão automaticamente a estagiários ou contínuos.

6 — As promoções constantes dos números desta alínea pressupõem a existência de efectividade a serviço.

### **E) Dos trabalhadores das madeiras**

1 — Os trabalhadores com categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>, logo que completarem quatro anos de permanência no exercício da mesma categoria profissional, poderão requerer à entidade patronal a sua promoção a oficial de 1.<sup>a</sup>

2 — A promoção referida no número anterior está condicionada, porém, à aprovação num exame a realizar nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup> do presente contrato, sempre que a entidade patronal o considere necessário e respeitando o condicionalismo do n.º 1 da alínea a) da cláusula 13.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO III**

### **Direito, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato bem como todas as normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Executar com zelo, diligência e de harmonia com a sua competência profissional as tarefas que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os seus camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pela conservação das instalações, máquinas, utensílios, materiais e outros bens relacionados com o seu trabalho;
- e) Cumprir e fazer cumprir normas de higiene, salubridade e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e de segurança;
- c) Facilitar, nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>, a todos os trabalhadores que o solicitem, a frequência de cursos oficiais ou equiparados;
- d) Dispensar, nos termos legais, todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção sindical ou delegados sindicais e facilitar o exercício de cargos em instituições de previdência;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens, fazendo-lhes as necessárias observações sempre por forma a não ferir a sua dignidade;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores um local apropriado para a fixação de documentos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e não colocar qualquer entrave à sua entrega e difusão, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- g) Facultar local para reuniões dos trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- h) Informar periodicamente os trabalhadores da situação e objectivos da empresa;
- i) Prestar esclarecimentos sobre o respectivo processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de prejudicar ou diminuir direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Impedir os trabalhadores de exercer o direito à greve nos termos da Constituição e diplomas complementares, sempre que estes a julguem necessária para a defesa dos seus interesses de classe;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;

- h) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicações de interesse para a vida sindical e socioprofissional dos trabalhadores e os contactos do mesmo directamente com estes no local de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- i) Forçar o trabalhador a cometer actos que violem os legítimos interesses dos restantes trabalhadores;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- k) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;
- l) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente por forma que o trabalhador rescinda o seu contrato.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas normais feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — A comissão sindical da empresa será constituída pelo agrupamento de todos os delegados do mesmo sindicato sempre que o seu número o justifique ou a empresa compreenda várias unidades de produção.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — Os delegados dos sindicatos, titulares de direitos legalmente estabelecidos, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

5 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Tempo de crédito para funções sindicais

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

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser superior a cinco por mês ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

5 — Quando houver acordo entre a empresa e os delegados sindicais da mesma, o conjunto de créditos individuais referidos no n.º 1 desta cláusula poderá ser usado indistintamente pelos delegados sindicais a que se refere o número seguinte.

6 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula 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:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Reunião dos trabalhadores na empresa

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

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representadas por mais do que um sindicato.

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

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

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical reúne com a entidade patronal sempre que qualquer das partes o solicite à outra, com pré-aviso de vinte e quatro horas.

A parte notificada, invocando motivos justificados, poderá sugerir a alteração do dia e hora da reunião, devendo, nesse, caso, a mesma realizar-se-á nas quarenta e oito horas seguintes.

2 — As reuniões terão lugar normalmente fora do período normal de trabalho, mas em casos extraordinários, poderão ter lugar durante as horas de serviço e, neste caso, sem qualquer quebra de retribuição.

3 — As reuniões efectuadas durante as horas de serviço serão consideradas no crédito de horas previsto na lei sindical.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

### Quotizações sindicais

As empresas, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador, poderão enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical, até ao dia 10 do mês seguinte aquele a que diz respeito.

## **CAPÍTULO IV**

### **Duração de trabalho**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — A duração do horário de trabalho normal em cada semana é de quarenta horas, divididas por cinco dias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, salvo o que estiver ou vier a ser fixado em termos legais quanto ao horário nacional, e nos seguintes casos:

Profissionais de escritório, contínuos, porteiros de escritório, cobradores e telefonistas — trinta e sete horas e trinta minutos.

2 — A duração do período normal de trabalho não poderá exceder nove horas diárias.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas entre as 12 e as 15 horas.

4 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

5 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho têm direito a retribuição especial.

6 — A retribuição especial prevista no número anterior não poderá ser inferior à correspondente a duas horas de prestação de trabalho normal por dia e acrescidas de 50%.

7 — Aos técnicos de venda, motoristas, ajudantes de motoristas e demais situações em que o exercício das tarefas inerentes à profissão ocorra fora das instalações da empresa, e ainda para as demais situações previstas na lei, poderá ser concedida isenção de horário de trabalho.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho a termo**

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo deverão preencher os postos de trabalho, preferencialmente e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, as empresas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores a termo.

3 — As entidades patronais devem preferir os trabalhadores admitidos a termo para o preenchimento dos seus quadros permanentes, salvo quando motivos

ponderosos, justificados perante o Ministério do Trabalho e Segurança Social, imponham o contrário.

4 — A admissão do pessoal a termo, obriga à celebração de contrato reduzido a escrito, no qual devem ser especificadas as condições de execução do contrato.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>-A**

##### **Contratos a termo**

Aos trabalhadores com contratos a termo aplica-se o regime legal vigente.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo se, por motivo atendível, expressamente solicitarem à entidade patronal a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos de idade menor de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

3 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até ao máximo de duzentas horas anuais.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

5 — Os limites referidos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

6 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal, o trabalhador terá direito a uma interrupção de dez minutos entre o horário normal e o trabalho suplementar.

7 — A entidade patronal está obrigada a comunicar a realização de trabalho suplementar com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo nas situações de força maior ou estado de necessidade.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito à remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada nos seguintes modos:

- a) 50% para a primeira hora de trabalho suplementar diário;
- b) 75% para a segunda hora de trabalho suplementar diário;
- c) 125% para as horas subsequentes de trabalho suplementar diário.

2 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não carecem de ser prestadas consecutivamente para serem

remuneradas de acordo com. o exposto no número anterior.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — O trabalho por turnos só será autorizado quando as empresas fundamentem devidamente a sua necessidade e as entidades oficiais derem o seu acordo.

2 — Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período de trabalho não será superior à média de quarenta horas.

3 — O trabalho semanal poderá efectuar-se em seis dias, em turnos rotativos, desde que devidamente justificado e aprovado pelas entidades oficiais.

4 — No regime de trabalho por turnos haverá um período mínimo diário de trinta minutos para refeição, junto ao posto de trabalho. Este período é, para os efeitos, considerado tempo de trabalho.

5 — O trabalho diurno prestado em regime de turnos rotativos implica um acréscimo de 10% sobre a remuneração normal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço de uma entidade empregadora, que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

### CAPÍTULO V

#### Remunerações, retribuições e subsídios

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remunerações e retribuições

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Os profissionais que exerçam as funções de encarregado geral, encarregado de secção e encarregado de turno receberão, pelo menos, mais 10% do que a remuneração do presente CCT para o trabalhador mais qualificado que esteja sob sua orientação.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável,

ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração certa mínima prevista no respectivo anexo, independentemente da parte variável que esteja a auferir.

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

5 — Não é permitido qualquer forma de retribuição diferente das expressas no esquema referido no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

6 — Não se considera retribuição:

A remuneração de trabalho suplementar;  
As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem ou para falhas, despesas de transporte ou alimentação, abonos para instalação ou equivalentes;

As gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal, bem como os prémios de produtividade ou assiduidade;

A participação nos lucros das empresa.

7 — Alterações da área de trabalho, clientela ou percentagem sobre vendas existentes só serão permitidas com acordo prévio, por escrito, do trabalhador, salvo em disposição em contrário manifestada pelas partes em contrato individual. Em caso de qualquer das alterações acima referidas, a entidade patronal responsabilizar-se-á por garantir sempre um montante de retribuição nunca inferior à média auferida nos 12 meses antecedentes à data da alteração.

8 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderá ser atribuída uma comissão sobre o total de vendas efectuadas por si ou por seu intermédio na sua área de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador, num dos últimos três dias úteis do mês, no período normal de trabalho.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

*RH* — remuneração horária;

*RM* — remuneração mensal;

*N* — número horas de trabalho normal médio semanal.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas efectuar-se-á durante o mês seguinte àquele em que a empresa, efectivamente, recebeu o preço da venda feita.



### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Exercício de funções correspondentes a diferentes categorias ou classes e substituição temporária**

Sempre que um profissional execute funções inerentes a diferentes categorias profissionais ou classes ou ocupe o lugar de outro que receba retribuição mais elevada enquanto durar esse desempenho ou substituição ser-lhe-á atribuída a retribuição da categoria mais elevada ou do profissional substituído.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Incapacidade parcial permanente**

1 — O trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa terá direito, mediante declaração judicial da sua incapacidade, à reposição por parte da empresa, da diferença entre o seu último vencimento e a pensão estabelecida.

2 — A empresa colocará o trabalhador referido no n.º 1 desta cláusula em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Folha de pagamento**

1 — As empresas obrigam-se a organizar folhas de pagamento, discriminando os seguintes elementos em relação a cada trabalhador:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na segurança social;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
- c) Subsídio de almoço e demais prestações pecuniárias;
- d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior. O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à empresa.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores contratados a termo receberão um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano da cessação.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 13,22 enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

#### **Aglomerados/contraplacados — Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 15,71 enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto durar.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,29 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,29.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>-A

#### **Aglomerados/contraplacados — Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,34 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,34.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

## **CAPÍTULO VI**

### **Deslocações**

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Definição de deslocação**

1 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

2 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para o qual o profissional for contratado.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Deslocação com regresso diário à residência**

O trabalhador que efectuar deslocações, conforme referido na cláusula anterior, desde que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais, terá direito ao seguinte:

- a) Fornecimento ou pagamento de uma refeição diária;
- b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- c) Pagamento de horas extraordinárias com taxa de 50% sobre a retribuição normal de tempo gasto que exceda o que era consumido no trabalho e deslocações normais.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações sem regresso diário à residência dos trabalhadores das madeiras**

1 — O trabalhador que efectuar deslocações que impliquem que o tempo gasto com trabalho e as viagens de ida e volta seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais e a empresa não lhe facultar transporte que permita o seu regresso até às 21 horas terá direito ao seguinte:

- a) Fornecimento ou pagamento da alimentação e alojamento durante o período efectivo da deslocação;
- b) A um subsídio de vencimento de 20% sobre o salário base;
- c) A um dia útil de licença suplementar, com vencimento por cada período de deslocação de 15 dias consecutivos, logo que termine a deslocação respectiva;
- d) Ao descanso em todo o dia de trabalho seguinte ao dia da partida, caso a chegada ao local de trabalho para que foi deslocado se verifique depois das 24 horas;

e) Ao pagamento, ao fim de cada semana de trabalho, das despesas de deslocação, alojamento e alimentação.

2 — O trabalhador que ao serviço da empresa seja deslocado para fins de formação profissional ou suporte técnico não terá direito ao subsídio referido na alínea b) do número anterior.

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Doença de pessoal deslocado**

1 — Os riscos de doença profissional contraída pelos profissionais durante o período de deslocação que deixem de estar cobertos pela previdência serão suportados pela empresa.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá as regalias concedidas pelo presente contrato e terá direito ao pagamento de viagens de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência necessária.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Profissionais de serviço itinerante**

Para efeito do disposto no presente capítulo, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que, predominantemente, desempenhem tarefas dessa natureza.

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes**

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,87;  
Almoço, jantar ou ceia — € 5,29.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>-A

##### **Aglomerados/contraplacados — Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes**

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,38;  
Almoço, jantar — € 6,30;  
Ceia — € 3,12.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em viatura própria**

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com autorização da entidade patronal, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de um litro de gasolina super.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria a entidade patronal suportará ainda a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos, de responsabilidade ilimitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente e o custo do seguro obrigatório, salvo o caso específico de o trabalhador ter sido admitido

na empresa com a condição de pôr ao serviço da entidade patronal o seu veículo, hipótese em que este suportará na íntegra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos trabalhadores, o seguro de responsabilidade civil abrangerá os passageiros transportados.

## CAPÍTULO VII

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e complementar**

1 — Os trabalhadores têm, em regime de trabalho normal, direito ao domingo como dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A entidade patronal deverá fazer coincidir de sete em sete semanas o domingo como dia de descanso semanal.

3 — Sempre que possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2 — Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal e à terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Trabalho e remuneração em dias de feriado, descanso semanal ou complementar**

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou em dia feriado será remunerado com 100% sobre a retribuição normal.

3 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso complementar ou dia feriado têm direito a um descanso compensatório de 25%, nos termos e condições estabelecidos por lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano

civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias de férias.

3 — Quando o início de funções ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço prestado.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1 — A entidade patronal pode encerrar total ou parcialmente o estabelecimento, por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias aos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período 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 efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 49.<sup>a</sup>, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Interrupção, alteração e acumulação de férias

1 — Se depois de marcadas as férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinam o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período que o trabalhador tenha direito.

3 — Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao

trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções quando a entidade patronal incorrer na violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste devidamente fundamentado em motivos profissionais ou pessoais, e desde que tal não acarrete sérios inconvenientes ao funcionamento da empresa, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos seguintes termos:

Até cinco dias consecutivos, contados a partir da data do óbito ou do conhecimento deste facto, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos, contados nos termos desta alínea, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) Dádiva de sangue, durante um dia;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pelas prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas por motivo de assistência inadiável a membros do agregado familiar, a partir do terceiro dia;

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

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

4 — As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas, a fim de a entidade patronal poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

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

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou período normal de trabalho, respectivamente.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato cessará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se, por motivo comprovado, tal não lhe for possível.

2 — O trabalhador retomar o serviço nos 15 dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo.

3 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço no prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Caducidade;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica relativas à empresa.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

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

2 — O período experimental nos contratos por tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- 80 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Nos contratos a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, com as assinaturas dos intervenientes reconhecidas notarialmente, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nas termos gerais de direito nomeadamente:

- a) Expirando o prazo pelo que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal da contratação a termo, ressalvando-se as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivo, sem qualquer limitação quanto ao número das renovares;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante for da iniciativa da empresa ou do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime legal da contratação a termo, com as especificidades das alíneas anteriores.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Justa causa da rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita, dentro dos 15 dias posteriores ao conhecimento dos factos, por escrito e com indicação sucinta dos factos que a justificam.

3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador, os seguintes comportamentos praticados pela entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das suas garantias legais ou das previstas neste contrato.
- c) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticados pela entidade patronal ou seus legais representantes.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador sem justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação à entidade patronal, a qual deverá constar de documento escrito, com a assinatura do trabalhador reconhecida notarialmente, devendo tal comunicação ser remetida com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante tenha respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O não cumprimento pelo trabalhador, dos prazos atrás mencionados, obriga-o a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à retribuição correspondente ao período de aviso em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos no n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento**

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria ou antiguidade, salvo se este, até à sentença, exercer o seu direito de opção previsto no n.º 3 desta cláusula.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior, são deduzidos os seguintes montantes:

- a) Valor das remunerações base respeitantes ao período de tempo decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Fusão ou transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de fusão ou transmissão do estabelecimento, as posições que dos contratos de trabalho decorrem transmitem-se para a nova entidade, salvo se antes do momento da operação os contratos de trabalho houverem deixado de vigorar nos termos deste contrato ou da lei ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o que se encontra estabelecido na cláusula 18.<sup>a</sup> sobre mudança de local de trabalho.

3 — O adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores ao momento da operação, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados até ao fim do prazo do aviso a ficar nos termos do número seguinte.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente afixar até ao momento da transmissão um aviso nos locais de trabalho, durante 15 dias, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que podem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Casos especiais de cessação do contrato de trabalho**

A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na presente regulamentação, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

## **CAPÍTULO IX**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

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

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento.

2 — As multas a que se refere a alínea c) do número anterior aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto de retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalhador referida na alínea d) do n.º 1 não pode exceder por cada infracção 12 dias e o total de 30 dias em cada ano civil.

4 — O produto das multas aplicáveis ao abrigo da alínea c) do n.º 1 reverterá integralmente para o fundo de desemprego, ficando a entidade patronal responsável perante este.

5 — O despedimento previsto na alínea e) do n.º 1 fica sujeito ao condicionalismo da cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar-formalismos**

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar**

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Exercício de acção disciplinar**

1 — 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 infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar para despedimento**

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou imperinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito.

5 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem, mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e consta de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpa-



bilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 8, não podendo ser invocados facto não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

11 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo de Trabalho.

12 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

## **CAPÍTULO X**

### **Trabalho das mulheres e menores**

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **Funções das mulheres e menores**

As mulheres e menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade patronal, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e o estabelecido neste contrato.

#### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

##### **Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes**

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

- a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- b) Não desempenhar sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

- f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;
- h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — O direito previsto na alínea d) fica condicionado à trabalhadora apresentar, juntamente com o requerimento para exercício do direito, declaração, sob compromisso de honra, na qual atesta encontrar-se a aleitar o seu filho.

#### **Cláusula 82.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos pais**

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

#### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores**

Os trabalhadores com menos de 18 anos de idade só poderão trabalhar no período compreendido entre as 7 e as 20 horas, salvo as excepções legalmente previstas.

## **CAPÍTULO XI**

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Serviços de medicina do trabalho**

As empresas devem estar abrangidas por serviços de medicina do trabalho e de prevenção, de acordo o estabelecido na legislação em vigor.

## **CAPÍTULO XII**

### **Cláusulas finais e transitórias**

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas**

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às constantes das normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — O trabalhador tem também o direito a recusar a obediência de ordens referentes à execução de serviços quando provenientes de superiores hierárquicos não

habilitados com carteira profissional ou diploma de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electro-técnico.

3 — Sempre que, no desempenho das suas funções, o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Condições específicas dos trabalhadores hoteleiros

1 — Os estabelecimentos que confeccionem refeições serão qualificados de:

Tipo A — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 300 almoços (refeição principal) cantinas;

Tipo B — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 100 e até 300 almoços (refeição principal) — refeitórios de 1.<sup>a</sup>;

Tipo C — estabelecimentos que confeccionem diariamente 100 ou menos almoços (refeição principal) ou forneçam sopas ou outras refeições ligeiras — refeitórios de 2.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores cujas funções predominantemente os classificam como profissionais de indústria hoteleira têm sempre direito à alimentação, a qual, para todos os efeitos, será avaliada em 1000\$ mensais.

3 — A alimentação é constituída pelas refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar, conforme o respectivo horário de trabalho.

4 — Quando não se forneçam as refeições a que o trabalhador tenha direito, a entidade patronal substituirá a alimentação devida pelo seu valor em dinheiro, tendo ainda, no decurso das férias, o trabalhador hoteleiro direito ao valor pecuniário das refeições que lhe são devidas, caso não queira tomá-las na empresa.

5 — O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial tem direito a que a mesma lhe seja fornecida em conformidade ou, se a entidade patronal o preferir, que seja paga nos termos do n.º 2.

6 — O valor da alimentação referido no n.º 2 é acrescido da retribuição que o trabalhador hoteleiro auferir na empresa.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

1 — Por cada associação patronal signatária será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes patronais e outros tantos sindicais, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Questão transitória

Os trabalhadores ao serviço de empresas que à data da entrada em vigor do presente CCT procedam ao

envio das quotizações sindicais, não carecem de renovar a solicitação prevista na cláusula 23.<sup>a</sup>-A.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O regime constante do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições dos instrumentos de regulamentação anteriores, cujas disposições ficam totalmente revogadas e são substituídas pelas agora acordadas.

##### Disposição transitória

a) É eliminada a cláusula relativa ao instituto diuturnidades.

b) Às remunerações mínimas fixadas na anterior tabela salarial, bem como a todas as suas actualizações decorrentes dos processos de revisão, acrescerá o valor das diuturnidades vencidas até esta data, desde que não se verifique mudança da categoria profissional do trabalhador.

c) Da mudança da categoria profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente quanto ao valor da retribuição auferida até essa data, considerando-se retribuição a remuneração base acrescida da(s) diuturnidade(s) vencida(s).

#### ANEXO I

##### Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração

##### Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado geral . . . . .	462,50
II	Encarregado de secção . . . . . Encarregado de turno . . . . .	431
III	Decorador . . . . . Dourador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Entalhador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Escultor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Restaurador-pintor de móveis antigos de 1. <sup>a</sup>	400
IV	Dourador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Entalhador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Escultor de 2. <sup>a</sup> . . . . . Estofador-controlador . . . . . Gravador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Orçamentista . . . . . Pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Planteador . . . . . Programador de máquina CNC . . . . . Restaurador-pintor de móveis antigos de 2. <sup>a</sup> Verificador-controlador de qualidade . . . .	391,50
	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1. <sup>a</sup> . . . . . Bagueteiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Cadeireiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Embutidor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Encolador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Envernizador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Estofador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Expedidor . . . . .	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
V	Fresador-copiador de 1. <sup>a</sup> ..... Gravador de 2. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> ..... Moldureiro de 1. <sup>a</sup> ..... Montados de casas pré-fabricadas de 1. <sup>a</sup> ... Operador de autoclave (preservação de madeiras) ..... Operador de máquina de CNC ..... Perfilador de 1. <sup>a</sup> ..... Pintar de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> ..... Riscador de madeiras ..... Serrador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro de madeiras de 1. <sup>a</sup> .....	388,05
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2. <sup>a</sup> ..... Bagueteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cadeireiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cardador de pasta para enchimento de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ou porta-paletas auto. Cortador de tecidos e papel de 1. <sup>a</sup> ..... Costureiro-controlador ..... Emalhetador de 1. <sup>a</sup> ..... Embutidor de 2. <sup>a</sup> ..... Empalhador de 1. <sup>a</sup> ..... Encerador de móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Encolador de 2. <sup>a</sup> ..... Envernizador de 2. <sup>a</sup> ..... Estofador de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador-copiador de 2. <sup>a</sup> ..... Macheador de 1. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> ..... Moldureiro de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de casas pré-fabricadas de 2. <sup>a</sup> ... Montador de colchões de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup> ... Operador de linha automática de painéis ..... Operador de linha de serra-lixadora de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de canelas e lançadeiras ..... Operador de máquinas de corte plano de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes) ..... Operador de máquina de debruar colchões de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de mesa de comandos ..... Operador de orladoras de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de serra dupla de linha automática de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de serra programável de 1. <sup>a</sup> ... Perfilador de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Respigador de 1. <sup>a</sup> ..... Seleccionador e medidor de madeira e placas ..... Serrador de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro de madeiras de 2. <sup>a</sup> .....	366,75
	Acabador de canelas e lançadeiras de 1. <sup>a</sup> ..... Assentador de móveis (cozinha e outros) ..... Canteador de folha ..... Cardador de pasta para enchimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Casqueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cesteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cortador de tecidos ou papel de 2. <sup>a</sup> ..... Costureiro de 1. <sup>a</sup> ..... Emalhetador de 2. <sup>a</sup> .....	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
VII	Empalhador de 2. <sup>a</sup> ..... Encerador de móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Encerador de soalhos ..... Encurvador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Estojeiro ..... Facejador de 1. <sup>a</sup> ..... Guilhotinador de folha de 1. <sup>a</sup> ..... Lixador de 1. <sup>a</sup> ..... Macheador de 2. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 1. <sup>a</sup> ... Montador de colchões de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de ferragens de 1. <sup>a</sup> ..... Montador de móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de alinhadeira de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> ... Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica ..... Operador de linha de serra-lixadora de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas ..... Operador de máquina de corte lateral de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de corte plano de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de debruar colchões de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de fresar artigos de <i>ménage</i> . Operador de máquina de perfurar de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de tornear madeira de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de orladora de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de serra dupla de linha automática de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de serra de esquadriar de 1. <sup>a</sup> ... Operador de serra programável de 2. <sup>a</sup> ... Operador de serra de recortes ..... Operador de serra tico-tico de 1. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial (1) ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador-classificador e separador de folha ..... Respigador de 2. <sup>a</sup> .....	395,25
VIII	Acabador de canelas e lançadeiras de 2. <sup>a</sup> ..... Balanceiro (pesador) ..... Caixoteiro ..... Casqueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cesteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Costureiro de 2. <sup>a</sup> ..... Embalador ..... Encurvador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Escolhedor ou seleccionador de parquetes ..... Facejador de 2. <sup>a</sup> ..... Formulador de parquetes ..... Ferrador de urnas funerárias ..... Guilhotinador de folha de 2. <sup>a</sup> ..... Lixador de 2. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 2. <sup>a</sup> ... Montador de cadeiras ..... Montador de estofos ..... Montador de ferragens de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Moto-serrista ..... Movimentador de cubas ou estufas ..... Movimentador de vagonas ..... Operador de abicadora ..... Operador de alinhadeira de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de armazém do secador de folha ..... Operador de bobinagem de folhas ..... Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> ... Operador-centrador de toros ..... Operador de cutelo ..... Operador de diferencial eléctrico ..... Operador de máquina de acolchoar ..... Operador de máquina de corte lateral de 2. <sup>a</sup> .....	356,25

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
	Operador de máquina de formular par- quetes ..... Operador de máquina de juntar ou secar e preparador de folha. Operador de máquina de perfurar de 2. <sup>a</sup> Operador de máquina de pirogravura .... Operador de máquina de tacos ou parque- tes de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de tornear madeira de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de triturar madeira Operador de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de serra de esquadriar de 2. <sup>a</sup> ... Operador de serra tico-tico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de retestadeira ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> ..... Traçador de toros .....	
IX	Abastecedor de prensa ..... Alimentador de linha automática de pai- néis e portas ..... Alimentador de máquina de tacos ou parquetes ..... Descascador de toros ..... Encastelador-enfardador ..... Enchedor de colchões e almofadas ..... Grampeador-precitador ..... Lustrador ..... Manobrador de porta-paletas ..... Moldador de embalagem ..... Operário indiferenciado ..... Pré-oficial ..... Seleccionador de recortes e placas .....	(*) 348,01
X	Ajudante ..... Praticante de 2.º ano .....	(*) 278,41
XI	Praticante do 1.º ano .....	(*) 278,41
XII	Aprendizes ..... Do 4.º ano ..... Do 3.º ano ..... Do 2.º ano ..... Do 1.º ano .....	(*) 278,41

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

#### Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I-A	Técnico de engenharia (graus IV e V) .... Técnico de engenharia (grau III) .....	605,50
I-B	Técnico de engenharia (grau II) .....	572,25
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços — ESC ..... Chefe de vendas — COM ..... Contabilista — ESC ..... Desenhador-projectista — TD ..... Maquetista-coordenador — TD ..... Medidor-orçamentista-coordenador — TD Programador de informática — ESC ..... Técnico de engenharia (grau I-B) ..... Técnico de <i>software</i> — ESC .....	536,75
	Chefe de compras — COM ..... Encarregado — CC ..... Encarregado — EL .....	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
III	Encarregado — MET ..... Encarregado de armazém — COM ..... Enfermeiro-coordenador — ENF ..... Técnico de engenharia (grau I-A) ..... Tesoureiro — ESC .....	502,25
IV	Chefe de cozinha — HOT ..... Chefe de equipa — EL ..... Comprador de madeira ..... Desenhador (com mais de seis anos) — TD ..... Encarregado de cantina — HOT ..... Enfermeiro A — ENF ..... Inspector de vendas — COM ..... Medidor (com mais de seis anos) — TD Medidor-orçamentista (com mais de três anos) — TD ..... Secretário de direcção — ESC .....	437,05
V	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> — MET .... Aplainador mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET .... Caixa — ESC ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Carpinteiro de toscos de 1. <sup>a</sup> — CC ..... Cobrador — COM ..... Desenhador (de três e seis anos.) — TD ... Electricista (oficial) — EL ..... Electricista de conservação industrial (ofi- cial) — EL ..... Enfermeiro (B) — ENF ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> — ESC ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> — CC ..... Fiel de armazém — COM ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> — FOG ..... Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET ... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Medidor (de três a seis anos) — TD ..... Medidor orçamentista (até três anos) — TD ..... Motorista de pesados — ROD ..... Promotor de vendas — COM ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> — MET .... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Técnico de vendas — COM ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Trolha ou pedreiro de 1. <sup>a</sup> — CC .....	423,15
VI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> — MET .... Aplainador mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET .... Aprovador de madeiras — COM ..... Assentador de revestimentos e pavimentos de 1. <sup>a</sup> — CC ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> — CC ..... Cimentador de 1. <sup>a</sup> — CC ..... Cozinheiro — HOT ..... Desenhador (até três anos) — TD ..... Ecónomo (*) — HOT ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> — ESC ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> — CC ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> — FOG ..... Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET ... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Medidor (até três anos) — TD ..... Motorista de ligeiros — ROD ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> — CC ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> — CC/MET ..... Rebarbador de 1. <sup>a</sup> — MET .....	385,50

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> — MET .... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Serrador de electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Trolha ou pedreiro de 2. <sup>a</sup> — CC .....	
VII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> — MET .... Aplainador mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET .... Arameiro de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Assentador de revestimentos e pavimentos de 2. <sup>a</sup> — CC ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> — CC ..... Dispenseiro — HOT ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> — ESC ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> — FOG ..... Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET .... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> — CC ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> — CC/MET ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano — EL ..... Rebarbador de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> — MET .... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Telefonista — ESC ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET .....	371,75
VIII	Arameiro de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano — FOG ..... Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> — CC/MET ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano — EL ..... Rebarbador de 3. <sup>a</sup> — MET .....	359,25
XI	Arameiro de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Empregado de refeitório ou cantina — HOT Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano — FOG ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 3. <sup>a</sup> — MET .....	355,75
X	Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano — EL ..... Ajudante de motorista — GAR ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano — FOG ..... Contínuo (maior de 21 anos) — ESC .... Empregado de limpeza — HOT ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano — ESC ..... Guarda rondante ..... Operário indiferenciado — MET ..... Porteiro (maior de 21 anos) ..... Servente — COM/CC ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano — TD .....	353,50

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
XI	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano — EL ..... Caixeiro-ajudante — COM ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano — ESC ..... Contínuo (menor de 21 anos) — ESC .... Porteiro (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza — ESC ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano — TD .....	(*) 348,01
XII	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano — ESC ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano — MET ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano — TD .....	(*) 278,41
XIII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano — MET ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano — CC ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano — TD ..... Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano — COM Praticante de caixeiro dos 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos — COM .....	(*) 278,41
XIV	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> período — EL ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano — MET ..... Estagiário — HOT ..... Paquete de 17 anos — ESC ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano — CC ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano — TD ..... Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano — COM Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano — COM	(*) 278,41
XV	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> período — EL ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano — CC ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano — HOT ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano — MET ..... Paquete de 16 anos — ESC .....	(*) 278,41
XVI	Paquete de 14 e 15 anos — ESC ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano — CC ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano — HOT ..... Aprendiz dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos — MET .....	(*) 278,41

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

#### ANEXO I-A

#### Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos.

#### A) Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de fabrico ..... Encarregado geral ..... Técnico de fabrico .....	639,50
II	Encarregado de secção ..... Encarregado de turno .....	567,35
III	Subencarregado de secção ..... Subencarregado de turno .....	517,25
IV	Agente de planeamento e controlo ..... Operador de nível I ..... Orçamentista ..... Verificador ou controlador de qualidade ...	492

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
V	Carpinteiro em geral de 1. <sup>a</sup> ..... Desenrolador de 1. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> (contraplacados) ..... Encolador-formador de 1. <sup>a</sup> ..... Guilhotinador de folha de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de nível 2 ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas-encolador ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de material de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de <i>chariot</i> de 1. <sup>a</sup> .....	443
VI	Apontador ..... Carpinteiro em geral de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de empilhador, grua, tractor ou dumba ..... Desenrolador de 2. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> (partículas) ..... Encolador de 2. <sup>a</sup> (contraplacados) ..... Encolador-formador de 2. <sup>a</sup> ..... Formador ..... Lamelador de 1. <sup>a</sup> ..... Manobrador de porta-paletas auto ..... Operador de nível III ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas ..... Preparador de folhas ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de material de 2. <sup>a</sup> ..... Seleccionador medidor de madeiras ..... Serrador de <i>chariot</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de portas e placas de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> .....	408,70
VII	Balanceiro (pesador) ..... Controlador de secador de folha ..... Encolador de 2. <sup>a</sup> (partículas) ..... Lamelador de 2. <sup>a</sup> ..... Lixador de 1. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial <sup>(1)</sup> ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> (folheados) ..... Rebarbador de chapa ..... Recepcionista de material de 3. <sup>a</sup> ..... Reparador de placas de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de portas e placas de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra circular de 2. <sup>a</sup> .....	368,25
VIII	Assistente de laboração ..... Classificador de placas ..... Lixador de 2. <sup>a</sup> ..... Movimentador de cubas e estufas ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> (folheados) ..... Reparador de placas de 2. <sup>a</sup> ..... Traçador de toros ..... Serrador de serra circular de 2. <sup>a</sup> .....	349,25
IX	Descascador de toros ..... Grampeador-precintador ..... Operário indiferenciado ..... Pré-oficial <sup>(2)</sup> .....	(*) 348,01
X	Praticante do 2.º ano .....	(*) 278,41
XI	Praticante do 1.º ano .....	(*) 278,41
XII	Aprendiz do 4.º ano ..... Aprendiz do 3.º ano ..... Aprendiz do 2.º ano ..... Aprendiz do 1.º ano .....	(*) 278,41

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

<sup>(1)</sup> De categorias dos níveis v e vi.

<sup>(2)</sup> De categorias dos níveis vii e viii.

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos.

**B) Funções de apoio**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
0	Director-geral .....	1 359,75
1	Adjunto de administração ..... Licenciado/bacharel do grau VI .....	1 115
2	Licenciado/bacharel do grau V .....	960,75
3	Director de serviços ..... Licenciado/bacharel do grau IV .....	819,50
4	Analista de informática ..... Chefe de escritório ..... Chefe de departamento, divisão ou ser- viços ..... Chefe de laboratório ..... Chefe de vendas ..... Contabilista/técnico de contas ..... Licenciado/bacharel do grau III .....	737,75
5	Assistente operacional ..... Desenhador/projectista ..... Inspector administrativo ..... Licenciado/bacharel do grau 2 ..... Maquetista-coordenador ..... Medidor-orçamentista-coordenador ..... Programador de informática ..... Técnico de laboratório ..... Técnico de <i>software</i> .....	679,50
6	Agente de métodos ..... Assistente comercial ..... Bacharel do grau I-B ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefe de compras ..... Chefe do movimento ..... Chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador ..... Guarda-livros ..... Licenciado do grau I ..... Programador mecanográfico ..... Tesoureiro .....	621
7	Bacharel do grau I-A ..... Chefe de equipa (electricista) ..... Comprador de pinhal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Desenhador (com mais de seis anos) ..... Escriturário principal ..... Encarregado de cantina ..... Inspector de vendas ..... Medidor (com mais de seis anos) ..... Medidor-orçamentista (com mais de três anos) ..... Planeador de informática ..... Planificador ..... Preparador de trabalhos ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de secção ..... Seguidor .....	533,30
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Agente de tráfego ..... Aplainador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa .....	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
8	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de cozinha ..... Chefe de turno (hotelaria) ..... Comprador de madeiras ..... Desenhador de três a seis anos ..... Electricista (oficial) ..... Electricista de conservação industrial (oficial) ..... Electromecânico ..... Encarregado de refeitório ..... Enfermeiro (A) ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) .. Fiel de armazém ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fresador de mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Madrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Medidor (de três a seis anos) ..... Medidor-orçamentista (até três anos) .... Motorista de pesados ..... Operador de computador ..... Operador mecanográfico ..... Programador de fabrico (com mais de um ano) ..... Promotor de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	480
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Aplainador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Aprovador de madeiras ..... Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. <sup>a</sup> ..... Assentador de revestimentos de 1. <sup>a</sup> ..... Assentador de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup> .. Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Capataz ..... Carpinteiro de tosco de 1. <sup>a</sup> ..... Cimenteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Conferente ..... Desenhador (até três anos) ..... Desempenador de 1. <sup>a</sup> ..... Ecónomo ..... Empregado de serviços externos ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo ..... Estocador de 1. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou falador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgico) ... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador de mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> ..... Madrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Medidor (até três anos) ..... Montador de material de fibra cimentos de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista (ligeiros) ..... Operador de máquinas de balancés de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de registos de dados ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Rebarbador de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	448,15

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup>	
10	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Aplainador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Arameiro de 1. <sup>a</sup> ..... Arquivista técnico (com mais de 4 anos) ... Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup> ..... Assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Assentador de tacos ou parquetes de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de tosco de 2. <sup>a</sup> ..... Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática ..... Cozinheiro ..... Desempenador de 2. <sup>a</sup> ..... Dispenseiro ..... Enfermeiro (B) ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjados de 3. <sup>a</sup> (metalúrgico) ... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Fresador de mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lavador-lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Madrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Montador de material de fibrocimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Operador heliográfico (com mais de quatro anos) ..... Operador de máquinas de balancés de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Programador de fabrico (até um ano) .... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano ..... Rebarbador de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup>	410,75
11	Arameiro de 2. <sup>a</sup> ..... Arquivista técnico (até quatro anos) ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Desempenador de 3. <sup>a</sup> ..... Lavador-lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador heliográfico (até quatro anos) ... Operador de máquinas de balancés de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano ..... Preparador de laboratório de 1. <sup>a</sup> ..... Rebarbador de 3. <sup>a</sup> .....	384,75

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
12-A	Ajudante de motorista ..... Arameiro de 3. <sup>a</sup> ..... Cafeteiro ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano Controlador-caixa ..... Copeiro ..... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório de 2. <sup>a</sup> .....	364,25
12-B	Empregado de balcão ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos ..... Entregador de materiais (distribuidor) ... Lavador-lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> .....	355,75
13-A	Ajudante de 2. <sup>o</sup> ano electricista ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano Contínuo (maior de 21 anos) ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano (escritório) ..... Guarda rondante ..... Lavador ..... Porteiro (maior de 21 anos) ..... Preparador de laboratório de 3. <sup>a</sup> ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano .....	349,25
13-B	Empregado de refeitório ou cantina ..... Operário indiferenciado (met) ..... Servente (CC, com) .....	(*) 348,01
14-A	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano electricista ..... Auxiliar de laboratório ..... Caixeiro-ajudante ..... Contínuo (menor de 21 anos) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (esc) ..... Porteiro (menor de 21 anos) ..... Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano .....	(*) 335,25
14-B	Servente de limpeza .....	(*) 322,25
15	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (met) ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano (TD) .....	(*) 317,25
16	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (met) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (TD) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de caixeiro dos 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos .....	(*) 304,25
17	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> período (EL) ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano (met) ..... Estagiário (hotelaria) ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (TD) ..... Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	(*) 278,41
18	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> período (EL) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Aprendiz de 2. <sup>o</sup> ano (hotelaria) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (met) ..... Paquete de 16 anos .....	(*) 278,41
19	Paquete de 14 e 15 anos ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Aprendiz de 1. <sup>o</sup> ano (hotelaria) ..... Aprendiz dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos (met) .....	(*) 278,41

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

## 2 — Aglomerados de fibras.

### A) Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Chefe de turno .....	638
2	A Coordenador de processo .....	528
	B Coordenador de processo de reserva .....	486,50
3	Chefe de turno de reserva ..... Condutor de veículos ind. pesados (of. principal) ..... Operador de máquinas grupo A (of. prin- cipal) .....	460
4	Condutor de veículos ind. ligeiros (of. principal) ..... Condutor de veículos industriais pesados Operador de máquinas da grupo A: Operador de câmaras ..... Operador do desfibrador ..... Operador de linha de calibragem e lixagem ..... Operador de linha de formação e prensagem ..... Operador da máquina de formação Operador de descascador-destrôça- deira ..... Operador de linha de pintura ..... Operador de linha de preparação de linha de fibras ..... Operador de prensa ..... Operador de serras e calibradoras ... Operador de serras principais ..... Operador de máquinas grupo B (of. principal) ..... Verificador-controlador de qualidade ....	445
	A Condutor de veículos industriais ligeiros Operador de máquinas do grupo B: Operador de destrôçadeira ..... Operador do sistema carregador de vagonas ..... Operador de tina de emassamento Operador de reserva ..... Operador de serra automática ..... Operador do descarregador da prensa	407
	B Operador de máquina do grupo C (of. principal) .....	393,50
5	C Operador de máquina do grupo C: Operador de <i>chariot</i> ..... Operador de máquina de cortina ... Operador de serra de fita .....	380,50
	D Operador de máquina do grupo D (of. principal) .....	367,75
	E Ajudante de operador de prensa ..... Lavador de redes e pratos ..... Operador de máquina do grupo D: Operador de máquina perfuradora ... Operador de serra de portas ..... Operador de serras de recortes ..... Operador de silos ..... Operador de tratamento de águas ... Operador de reserva ..... Operador do carregador de vagonas	354



Grupo	Categoria profissional	Remuneração
6	Ajudante de postos diversos ..... Classificador de placas ..... Praticante .....	(*) 348,01
7	Aprendiz .....	(*) 278,41

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

#### B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	A Director-geral .....	1 355,40
	B Director de departamento .....	1 221,75
	C Director de serviços .....	1 064,25
II	A Chefe de serviços I ..... Controlador de gestão ..... Técnico I .....	959,25
	B Chefe de serviços II ..... Técnico II .....	840,75
III	A Chefe de secção I ..... Desenhador-projectista I ..... Programador de informática I: Programador de aplicações ..... Programador de <i>software</i> ..... Programador de exploração ..... Técnico III .....	678,25
	B Chefe de secção II ..... Desenhador-projectista II ..... Encarregado de armazém de diversos .... Encarregado de carpintaria e serralção ... Encarregado de refeitório, bar e econo- mato ..... Programador de informática II: Programador de aplicações ..... Programador de <i>software</i> ..... Programador de exploração ..... Técnico IV ..... Técnico de instrumentação .....	617,75
	C Subchefe de secção .....	591,25
IV	A Assistente comercial (principal) ..... Caixa (of. principal) ..... Chefe de grupo ..... Comprador de pinhal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Enc. armazém de placas e acabamentos ... Enc. armazém e preparação de madeiras ... Encarregado de serralção ..... Escriturário (of. principal) ..... Preparador auxiliar de trabalho ..... Secretário de direcção ..... Vendedor (of. principal) ..... Tesoureiro (of. principal) .....	533
	B Analista (of. principal) ..... Electricista (of. principal) ..... Instrumentista ..... Metalúrgico (of. principal) .....	493,25

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
V	A Assistente comercial de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Comprador de madeiras ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Programador da conservação ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 1. <sup>a</sup> ... Tesoureiro ..... Vendedor (mais de um ano) .....	478,75
	B Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro (of. principal) ..... Cozinheiro (of. principal) ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém (of. principal) ..... Fiel de armazém de sobressalentes ..... Fogoeiro (of. principal) ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro (of. principal) ..... Pintor (of. principal) ..... Pintor auto de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de 1. <sup>a</sup> ..... Programador de fabrico ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	460,50
VI	A Assistente comercial de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 2. <sup>a</sup> ... Vendedor (menos de um ano) .....	447,50
	B Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador (of. principal) ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor auto de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	433,75
VII	C Apontador ..... Balanceiro (of. principal) ..... Capataz de exploração ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> .....	406,50
	A Assistente comercial de 3. <sup>a</sup> ..... Balanceiro ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cortador ou serrador de materiais ..... Electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de arquivo ..... Entregador de ferramenta de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor auto de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de 3. <sup>a</sup> .....	392

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
	Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 3. <sup>a</sup> ... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	B Analista de 3. <sup>a</sup> .....	378
	C Caixeiro ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	364,75
VIII	Contínuo ..... Entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 2.º ano ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório .....	350,50
IX	Ajudante de fogueiro ..... Caixoteiro (estrados) ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Embalador ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Telefonista de 3. <sup>a</sup> ..... Verificador .....	349,75
X	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1.º ano ..... Guarda de balneário ..... Indiferenciado .....	(*) 348,01
XI	Auxiliar de serviços ..... Preparador de cozinha .....	(*) 278,41
XII	A Aprendiz de 17 anos ..... Paquete de 17 anos .....	(*) 278,41
	B Pacote de 16 anos .....	

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

## ANEXO II

### Definição de funções

#### A) Sector de produção

*Abastecedor de prensa.* — É o trabalhador que, predominantemente, introduz sistematicamente composições de folheados no carregador da prensa.

*Acabador de canelas e lançadeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, enverniza, lixa manual ou mecanicamente e monta ferragens nas caneleiras e lançadeiras.

*Acabador de móveis e outros produtos de madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis ou outros produtos de madeira lixando, envernizando, utilizando para o efeito ferramentas manuais ou mecânicas, localizando e reparando pequenas deficiências de fabrico, podendo ainda colocar as ferragens. Categorias aqui englobadas:

Acabador de jogos e brinquedos;  
Acabador de móveis;  
Acabador de peças de madeira para armas;  
Acabador de talha de pantógrafo.

*Alimentador de linha automática de painéis ou portas.* — É o trabalhador que, predominantemente executa funções em linhas automáticas de fabricação ou acabamentos de portas ou painéis, alimentando e ou descarregando as respectivas linhas.

*Alimentador de máquina de parquetes ou tacos.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à alimentação ou descarga de uma máquina ou conjunto de máquinas para o fabrico ou formulação de parquetes ou tacos.

*Assentador de móveis.* — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis.

*Bagueteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais tais como madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

*Balanceiro (pesador).* — É o trabalhador que, predominantemente, faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

*Cadeireiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta cadeiras, incluindo, entre outras, as de estilo clássico, tais como Renascença, D. Maria, Luís XV, Luís XVI. Categoria aqui englobada:

Cadeireiro de estilo clássico.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica diversos tipos de embalagem, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes ligando-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas.

*Canteador de folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma canteadora destinada a esquadriar lotes de folhas de madeira.

*Cardador de pasta para enchimento.* — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta a máquina de cardar e opera com a mesma.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas e outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de modelos, desenhos e outras especificações técnicas, incluindo os trabalhos de acabamento. Engloba as seguintes categorias:

Carpinteiro de carroçarias para carros;  
Carpinteiro de coronhas;  
Carpinteiro de estores;  
Carpinteiro de moldes ou modelos.

*Casqueiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou monta cascos (armações de madeiras destinadas a serem revestidas pelo estofador), trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especi-

ficações técnicas, executa trabalhos como serrar, aplinar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

*Cesteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa vários trabalhos de verga, utilizando materiais como cana, vime, bambu, verga ou madeira.

*Condutor de empilhador, grua, tractor, dumper ou porta-paletas-auto.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz as viaturas, sendo responsável pela limpeza, lubrificação e verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas. Categorias englobadas:

Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper*;  
Manobrador de porta-paletas-auto.

*Cortador de tecidos ou papel.* — É o trabalhador que, predominantemente, corta, manual ou mecanicamente, tecidos ou outros materiais para estofos, bem assim folhas de papel próprias para solidizar os elementos do parquet-mosaico, assim como tecidos e outros materiais para estofos e colchões. Categorias englobadas:

Cortador de papel;  
Cortador de tecidos para colchões;  
Cortador de tecidos.

*Costureiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou com recurso a equipamentos mecânicos, tarefas de corte e costura de tecidos para os mais diversos fins, nomeadamente estofos, cortinas, estojos. Cabendo-lhe inspecionar o produto confeccionado. Categorias englobadas:

Costureiro de decoração;  
Costureiro de estofos;  
Costureiro de estojeiro;  
Costureiro de urnas funerárias.

*Costureiro-controlador.* — É o trabalhador que executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

*Decorador.* — É o trabalhador que concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

*Descascador de toros.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

*Dourador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa o trabalho de aplicação de folhas de ouro em arte sacra, móveis e outras peças, competindo-lhe também a preparação das superfícies, a aplicação de mordentes e a execução de acabamentos e patinados. Categorias englobadas:

Dourador de ouro falso;  
Dourador de ouro fino.

*Emalhetador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — encriches (malhetes).

*Embalador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição, podendo-lhe competir fazer a respectiva marcação. Categorias englobadas:

Embalador;  
Embalador de parquetes.

*Embutidor (marcheteiro).* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todas as operações inerentes à incrustação de motivos decorativos sobre as superfícies a ornamentar.

*Empalhador.* — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, predominantemente, desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, predominantemente, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia, sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Encarregado de turno.* — É o trabalhador que, predominantemente, dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom financiamento da linha ou linhas de produção.

*Encastelador-enfardador.* — É o trabalhador que, predominantemente, encastela tábuas, pranchas, tabuinhas, folhas, etc., escolhe e procede ao enfardamento ou paletização de peças de madeira, utilizando para a sua fixação arame, fita de aço ou plástico, ou outros elementos necessários à embalagem.

*Encerador de móveis e outros produtos de madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as superfícies de peças de mobiliário, soalhos ou painéis de madeira, manual ou mecanicamente, afagando-as, fixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro. Categorias englobadas:

Encerador de móveis;  
Encerador de soalhos.

*Enchedor de colchões e almofadas.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lãs, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos e aplicando botões manual e mecanicamente.

*Encolador.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando processos mecânicos ou manuais aplica colas sobre superfícies de madeira a ligar por colagem.

*Encurvador mecânico.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de

dimensões reduzidas, dotadas de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

*Entalhador.* — É o trabalhador que esculpe motivos decorativos nas madeiras, em alto e baixo relevo, utilizando ferramentas manuais, trabalha, a partir da sua imaginação, modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

*Envernizador.* — É o trabalhador que, predominantemente, aplica verniz, manualmente ou à pistola, sobre superfícies de madeira.

*Escolhedor ou seleccionador de parquetes.* — É o trabalhador que, predominantemente, escolhe ou selecciona os elementos de parquet, de acordo com determinadas especificações.

*Escultor.* — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe figuras em madeira.

*Estofador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de estofagem, montagem, enchimento, capas ou guarnições pelo método de colagem, agramagem ou outros similares. Categorias englobadas:

Estofador;

Estofador de estilo clássico.

*Estofador-controlador.* — É o trabalhador que executa e controla todos os trabalhos de estofagem, tais como traçar, coser, cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

*Estojeiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, confecciona estojos para acondicionar objectos, tais como instrumentos de desenho, jóias, relógios, medalhas ou faqueiros.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, predominantemente, colaborando com os serviços respectivos, procede ao registo de expedição e expede produtos.

*Facejador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

*Formulador de parquetes.* — É o trabalhador que procede à elaboração dos elementos de parquetes, segundo determinada fórmula, num tabuleiro próprio, aplica cola e coloca as folhas de papel para solidar os mesmos.

*Forrador de urnas funerárias.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa o forramento de urnas funerárias, arcas e outros artigos, utilizando nesse trabalho tecido, papel ou outros materiais similares.

*Fresador-copiador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar, também conhecida por tupia vertical, que reproduz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

*Guilhotinador de folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina que tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões especificadas.

*Grampeador ou precintador.* — É o trabalhador que, predominantemente, aplica grampos, agramos ou precin-

tos, mecânica ou manualmente, nas junções de madeira ou de outros materiais.

*Gravador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa gravuras nas peças, em couro ou madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Categoria englobada:

Gravador de peças de madeira para armas.

*Lixador/lustrador.* — É o trabalhador que, predominantemente, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa de máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar. Executa ainda a tarefas de acabamento, dando lustro e afagando as superfícies previamente recobertas de produtos destinados a esse mesmo fim.

*Macheador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina que abre simultaneamente machos e fêmeas em peças de madeira a ensamblar, toma o material prévia e adequadamente marcado e coloca-o na respectiva mesa de trabalho, monta e fixa a ferramenta de corte no porta-lâminas.

*Manobrador de porta-paletas.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz um porta-paletas.

*Marceneiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, ou outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

*Marceneiro de artigos de ménage (artesanato).* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica artigos de artesanato, utilizando para tal ferramentas manuais e ou mecânicas.

*Mecânico de madeiras.* — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenho de furar, garlopa, desengrossadeira ou plaina de duas ou seis faces, ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear e fazer curvas, lixa peças planas e curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

*Moldador de embalagem.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa embalagens de madeira laminada sobre um molde, seleccionando e escolhendo as peças de madeira adequadas e sem defeitos, entrelaçando-as e justapondo-as sobre o molde, unindo e fixando todas as peças componentes mediante agramagem, colagem ou outro processo mecânico de acordo com os formatos, dimensões e especificações previamente determinados.

*Moldureiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e 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.

*Montador de cadeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à justaposição e fixação de elementos constituintes de cadeiras.

*Montador de casas pré-fabricadas.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implementação e execução integral.

*Montador de colchões.* — É a trabalhador que, predominantemente, prepara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

*Montador de estofos.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, cola e corta, manual ou mecanicamente, espumas e cartão, assim como agrafa quaisquer materiais à estrutura do estofa.

*Montador de ferragens.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à montagem de ferragens em qualquer tipo de móveis, ou em urnas funerárias. Categorias englobadas:

Montador de ferragens em móveis;  
Montador de ferragens em móveis de fabrico em série;  
Montador de ferragens em urnas.

*Montador de móveis.* — É o trabalhador que, predominantemente, reúne os elementos necessários de todo ou parte de um móvel e os justapõe e fixa na posição adequada.

*Motosserrista/traçador de toros.* — É o trabalhador que, nas instalações da empresa ou no exterior, predominantemente, abate as árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma motosserra portátil ou eléctrica.

*Movimentador de cubas e estufas.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem de madeira.

*Movimentador de vagonas.* — É o trabalhador que, predominantemente, movimenta as vagonas à entrada e saída das câmaras.

*Operador de máquina de controlo numérico computadorizado (operador de CNC).* — é o trabalhador que, predominantemente, executa funções com equipamento de CNC, dando cumprimento às ordens de serviço transmitidas, alimentando e descarregando as matérias-primas e ou placas. Tem ainda como funções a verificação do bom funcionamento do equipamento e a sua manutenção.

*Operador de abicadora.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina de abicar estacas de madeira e postes.

*Operador de alinhadeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina alinhadeira, procede à sua regulação e montagem de iscos e respectiva alimentação.

*Operador de armazém do secador de folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, faz a chamada das bobinas de folha para o secador.

*Operador de autoclave (preservação de madeiras).* — É o trabalhador que, predominantemente, efectua as tarefas inerentes ao tratamento de madeiras, operando para tal com a autoclave, regulando a pressão, conduzindo as operações de selecção, de carga e descarga de madeira e controlando os resultados.

*Operador de bobinagem de folhas.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à bobinagem de folha desenrolada, podendo regular a velocidade de desenrolamento, e manuseia posteriormente.

*Operador de calibradora-fixadora.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação e descarga, classificando o material lixado.

*Operador centrador de toros.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de centrar toros e procede à sua carga e descarga.

*Operador de cutelo.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina de cutelo mecânico ou manual e procede ao alinhamento e aproveitamento da folha desenrolada.

*Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina pneumática ou eléctrica, controlando as dimensões e eliminando os defeitos dos cortes.

*Operador de linha automática de painéis.* — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis de portas, opera com máquinas combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

*Operador de linha de serra-lixadora.* — É o trabalhador que, predominantemente opera e controla um grupo automático de acabamentos com serra-lixadora.

*Operador de máquinas de acolchoar.* — É o trabalhador que alimenta a máquina de acolchoar e opera com a mesma, podendo efectuar os respectivos remates.

*Operador de máquinas de canelas e lançadeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, constrói e repara canelas e lançadeiras para a indústria têxtil.

*Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com o carregador ou descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento e a alimentação das serras. Ajuda na movimentação das vagonas.

*Operador de máquina de corte lateral.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera, regula e manobra uma máquina dotada com uma lâmina de corte lateral para tirar folhas de madeira (palhinhas) destinadas a embalagens.

*Operador de máquina de corte plano.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma

máquina de corte plano, horizontal ou vertical, procedendo à correcta colocação da madeira na mesma, regulando-a e controlando as especificações e a qualidade da folha.

*Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes).* — É o trabalhador que controla a viscosidade e a gramagem da tinta ou verniz, vigiando e regulando as condições de funcionamento da cortina, em linha automática ou não de acabamentos.

*Operador de máquinas de debruar colchões.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina de debruar colchões.

*Operador de máquina de tacos e parquetes.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina ou conjunto de máquinas de fabrico de tacos e parquetes, formulando os mesmos. Categorias englobadas:

Operador de máquina de formular parquetes;  
Operador de máquina de tacos e parquetes.

*Operador de máquina de fresar (artigo de ménage).* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma fresadora, procede a diversas operações no fabrico de artigo de ménage.

*Operador de máquina de juntar ou secar folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha, controlando o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores assim como procede à alimentação e descarga do secador. Categorias englobadas:

Operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina;  
Operador de secador de folha.

*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 e descarga e substituição das respectivas ferramentas.

*Operador de máquina de pirogravura.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma instalação destinada a gravar motivos decorativos em peças de madeira ou outras por meio de cilindros de aço devidamente aquecidos.

*Operador de máquina de tornear madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a dar forma cilíndrica às peças de madeira que lhe são introduzidas através de um dispositivo adequado, monta os ferros rotativos e afina-os, tendo em vista o diâmetro a obter, introduz no transportador os blocos de material a trabalhar, verifica, quando necessário, as dimensões e qualidade de trabalho obtido, coloca a peça num receptáculo adequado.

*Operador de máquina de triturar madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de triturar madeira e procede à sua alimentação.

*Operador de mesa de comandos.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da mesa de comandos

e controla o processo fabril e as máquinas que lhe estão confiadas.

*Operador de orladora.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de orlar portas, tampos de mesa e outros.

*Operador de pantógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar e cabeças múltiplas, que produz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz modelo.

*Operador de restestadeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina de retestar tabuinhas e paletas.

*Operador de serra dupla de linha automática.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra dupla automática, cabendo-lhe comandar e controlar a serragem, bem como proceder a todas as operações de regulação e montagem dos alimentadores e centralizadores. Por vezes terá de efectuar pequenas operações auxiliares de alimentação.

*Operador de serra de esquadriar.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula as serras de esquadriar e procede à alimentação, carga e descarga.

*Operador de serra programável.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera, programa e controla as serras de corte na medida, procedendo às tarefas inerentes à alimentação e descarga das mesmas.

*Operador de serra de recortes.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

*Operador de serra tico-tico.* — É o trabalhador que, predominantemente, com uma máquina de fazer peças de madeiras dotada de uma pequena serra que faz curtos movimentos alternativos.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio nos diferentes sectores de actividade da empresa, nomeadamente acondicionando carga e descarga de bens, produtos ou matérias-primas, transporte das mesmas para os diferentes sectores da empresa, auxilia ainda em todas as demais funções exigíveis para o normal funcionamento da empresa, podendo desempenhar funções de limpeza dos locais de trabalho.

*Orçamentista.* — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

*Perfilador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquina de moldurar, topia ou plaina de três ou quatro faces.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, cabendo-lhe engessar, amassar, preparar e limar os mesmos.

*Pintor decorador.* — É o trabalhador que, predominantemente, pela sua arte e imaginação, concebe, desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário.

*Planteador.* — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta especificações e desenha o projecto e detalhes ao tamanho natural ou à escala.

*Polidor.* — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, 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, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva, utiliza utensílios manuais, à pistola ou mecânicos. Categorias englobadas:

Polidor manual;  
Polidor mecânico e à pistola.

*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 respectivas instalações o permitam, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Preparador de colas.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento. Categorias englobadas:

Preparador de colas;  
Preparador de colas (encolador).

*Preparador-classificador e separador de folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, classifica, procede a eventuais reparações ou à secagem da folha por processos manuais ou mecânicos. Categorias englobadas:

Preparador-classificador de folha;  
Preparador de folha.

*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.

*Programador de máquina de comando numérico computadorizado (programador de CNC).* — É o trabalhador que, predominantemente, e mediante as especificações que lhe são transmitidas, programa a forma de funcionamento da CNC, elaborando todos os itens a serem executados, tendo ainda como missão o acompanhamento, controlo e verificação das tarefas de execução.

*Respigador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de respigar.

*Restaurador-pintor de móveis antigos.* — É o trabalhador que predominantemente executa todo o trabalho de restauro em móveis e em molduras de pintura.

*Riscador de madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma relação de peças, a planta ou desenho, escolhe e risca as madeiras destinadas aos serradores.

*Seleccionador e medidor de madeiras e placas.* — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada

a vários sectores de fabrico, executando operações de recorte e colocando as placas nos respectivos lotes.

*Serrador.* — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, opera e executa tarefas nos diferentes equipamentos de serragem de toros pranchas de madeira e ou de derivados, nomeadamente *charriot*, serra de fita, serra circular ou serra simples. Categorias englobadas:

Serrador de *charriot*;  
Serrador de portas e placas;  
Serrador de serra circular;  
Serrador de serra de fita;  
Serrador de serra simples (serrinha).

*Torneiro de madeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, imprime, com ferramentas manuais ou automáticas, a respectiva forma às superfícies de revolução de determinadas peças utilizando um torno para lhes transmitir movimento de rotação.

*Traçador de toros.* — É o trabalhador que, predominantemente, operando com máquinas de disco, serra de fita, motosserra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhe os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

*Verificador-controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados, detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

#### **B) Funções de apoio**

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que, predominantemente, afina e prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que, predominantemente, acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Aplainador mecânico.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma máquina de aplainar materiais mecânicos.

*Aprovador de madeiras.* — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

*Arameiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

*Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos.* — É o trabalhador que, predominantemente, assenta tacos ou parquetes em pavimentos.

*Caixa.* — É o trabalhador que, predominantemente, tem a seu cargo as operações de caixa e regista o 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 e nos recibos, prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Canalizador.* — É o trabalhador que, predominantemente, corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Carpinteiro de toco.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

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

*Chefe de compras e vendas.* — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas assim como a planificação e apreciação de propostas para adjudicação de equipamentos, matérias-primas e outros bens necessários à actividade normal da empresa.

*Chefe de escritório, de departamento de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamentos

e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

*Chefe de equipa (electricista).* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

*Chegador.* — É o trabalhador, também designado por adjunto ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Cimenteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

*Cobrador.* — É o trabalhador que, normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos; considera-se equiparado o profissional de serviço externo doutros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

*Comprador de madeiras.* — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa por forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organizada 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 das contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas neces-



sárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas. Neste caso é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa todas as tarefas de apoio aos serviços internos da empresa, nomeadamente anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno da empresa, entrega correspondência, executa trabalhos no sector de reprodução. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

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

*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 processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

*Dispenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicidade as existências e informa superiormente as necessidades de requisição, pode ter de efectuar compras de género de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos, ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui

as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza, é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade, fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custos, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato, procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças desde que o respectivo controlo seja da sua competência, responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

*Electricista (oficial).* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Electricista de conservação industrial.* — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte de protecção de tensão, em fábrica, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que limpa e arruma as várias dependências das cantinas e refeitórios e as áreas por eles utilizados, limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando, recobre de cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração, remove o pó de cortinados, carpetes ou outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador, lava vidros ou persianas.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes e descasca-os, alimenta o balcão do *self-service* de sopas, pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e varre e limpa o salão-restaurant, recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes, pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom fundamento do mesmo.

*Encarregado de cantina.* — É o trabalhador que orienta, coordena, vigia e dirige todos os trabalhos e serviços de hotelaria, tendo como responsabilidade o bom funcionamento da cantina.

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores.

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista, com categoria de oficial, que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do trabalhador, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministra cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe seguimento apropriado. Lhe tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regulamentação das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera todos os equipamentos de escritório, para além da totalidade ou parte destas tarefas, 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.

*Estudador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através de ficheiro.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1968, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça metálica, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

*Guarda rondante.* — É o profissional encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger e controlar as entradas e saídas.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos técnicos de vendas, demonstradores e repositores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que trabalha com o 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, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mandrilador mecânico.* — É o trabalhador que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo, incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo à sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, executa e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

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

*Medidor.* — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e respectivos elementos escritos e desenhados assim como nas orientações que lhe são transmitidas. Elabora 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 equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando detectar erros, omissões e incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor-orçamentista.* — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes competentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Motorista (ligeiros e pesados).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, predominantemente, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Sempre que necessário, procede também às tarefas de carga e descarga de bens, produtos ou equipamentos a transportar.

*Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra a máquina para fabricar rede e palha-de-aço, enrolar e cortar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho, assim como de tarefas de auxílio e apoio a trabalhadores qualificados.

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

*Pintor de construção civil.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

*Pintor metalúrgico.* — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

*Praticante de desenhador.* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

*Pré-oficial (electricista).* — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante e satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático por computador, recebe especificações e instruções, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, verifica e comprova.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e estuda as possibilidades de mercado, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Organiza e executa todas as tarefas inerentes a exposições, mostras e outros eventos similares, aceitando encomendas.

*Rebarbador.* — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, com contratos, escrituras.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubo ou tubistas.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente, de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas e procede à limpeza das instalações.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na limpeza das instalações.

*Técnico de engenharia.* — É o trabalhador que, possuindo uma formação básica de engenharia, confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia oficialmente reconhecida.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou com o exterior, responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

*Trolha.* — É o trabalhador que, exclusivamente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

## ANEXO II-A

### Definição de funções

#### 1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

##### A) Funções de produção

*Agente de planeamento e controlo.* — É o trabalhador que controla a sequência operacional, tempos, quantidades e matérias-primas de acordo com a direcção fabril.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, medição, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários aos sectores produtivos e elementos estatísticos resultantes da produção.

*Aprendiz.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

*Assistente de laboração.* — É o trabalhador que desempenha diversas tarefas de fabrico, acabamento e

acondicionamento, colaborando no manuseamento dos produtos e ou prestando assistência aos operadores das máquinas do processo produtivo.

*Balanceiro (pesador).* — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

*Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco).* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas, por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

*Chefe de fabrico.* — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de produção de unidade fabril de acordo com a direcção.

*Classificador de placas.* — É o trabalhador que recebe as placas já prontas para comercialização e as classifica segundo as características que apresentam, examina cuidadosamente as duas faces do material fabricado e apõe, na que servirá de reverso, o carimbo de identificação da empresa e da classe em que, segundo as especificações técnicas do mercado, o produto é classificado.

*Condutor de empilhador, grua, tractor ou dumper.* — É o trabalhador que manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis do óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

*Controlador-secador de folha.* — É o trabalhador responsável pelo controlo e regulação do secador de folha, verificando ainda a secagem da mesma, podendo abastecer o secador, encastelando ou paletizando a folha produzida.

*Descascador de toros.* — É o trabalhador que, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira as cascas aos toros, podendo providenciar o abastecimento e descarga das máquinas.

*Desenrolador.* — É o trabalhador que opera e controla uma desenroladora de toros, procede à substituição das lâminas e controla as especificações e qualidade da folha. Pode proceder à bobinagem da folha desenrolada e providenciar o abastecimento da máquina.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, elaborando 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 sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Encarregado de turno.* — É o trabalhador que dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo

encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom funcionamento da linha ou linhas de produção.

*Encolador.* — É o trabalhador que regula e opera uma máquina que serve para distribuir uma película de cola sobre superfícies de madeira a ligar por colagem. No caso da indústria de aglomerados de partículas, é o profissional que opera e controla as máquinas de encolar, assim como as respectivas alimentações e descargas.

*Encolador-formador.* — É o trabalhador que na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Formador.* — É o trabalhador que opera e controla a linha de formação (via máquinas de distribuição), assim como as respectivas alimentações e descargas.

*Grampeador ou precintador.* — É o trabalhador que aplica grampos, agramos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de peças de madeira e de outros materiais.

*Guilhotinador de folha de madeira.* — É o trabalhador que manobra uma guilhotina pneumática ou bainha, tendo como finalidade destacar da folha as partes que apresentam deficiências, cortando a folha em dimensões específicas.

*Lamelador.* — É o trabalhador que opera com uma máquina que tem por finalidade a colocação lado a lado e ligação de várias ripas, por forma a constituir uma estrutura a ser posteriormente recoberta por folhas de madeira põe a máquina em movimento e introduz as ripas no rolo alimentador.

*Lixador.* — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa da máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar.

*Manobrador de porta-paletes-auto.* — É o trabalhador que manobra, movimenta e conduz um porta-paletes-auto.

*Movimentador de cubas e estufas.* — É o trabalhador que opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem da madeira, auxiliando ao seu abastecimento e colaborando nas operações de limpeza das mesmas.

*Operador.* — É o trabalhador que opera e controla uma ou mais máquinas, vigia a respectiva alimentação e descarga, vigia o seu funcionamento e as características dos produtos, podendo ser responsável pela laboração de uma linha de fabrico.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Orçamentista.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica e experiência adequadas, interpretando

normas e especificações, faz os cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

*Praticante.* — É o trabalhador que faz o seu tirocínio profissional.

*Prensador.* — É o trabalhador que opera e controla, prensa, em função das dimensões das placas, ajusta pressão e a centragem das placas à prensa. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Preparador de colas.* — É o trabalhador que prepara as colas e as soluções a elas destinadas controlando o respectivo processamento.

*Preparador de colas-encolador.* — É o trabalhador que, na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas e encolador.

*Preparador de folha.* — É o trabalhador que prepara a folha, classifica-a, procedendo a eventuais reparações, seleccionando ainda qualquer tipo de folhas, segundo várias categorias, recebendo-as e procedendo a um exame das suas características, agrupando-as em lotes, quanto possível homogêneos em conformidade com as instruções recebidas, precedendo à sua medição.

*Preparador de lâminas e ferramentas.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

*Rebarbador de chapa.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de rebarbar chapa como preparação para posterior folheamento.

*Reparador de placas.* — É o trabalhador que procede à reparação e recuperação de placas defeituosas.

*Seleccionador e medidor de madeiras.* — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

*Serrador de chariot.* — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *chariot*, destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

*Serrador de portas e placas.* — É o trabalhador que opera com uma serra para efectuar os cortes necessários em portas, contraplacados e aglomerados.

*Serrador de serra circular.* — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador de serra de fita.* — É o trabalhador que manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Subencarregado de secção.* — É o trabalhador que assiste o encarregado de secção no exercício das funções, podendo elaborar relatórios.

*Subencarregado de turno.* — É o trabalhador que assiste o encarregado de turno, podendo elaborar relatórios.

*Técnico de fabrico.* — É o trabalhador que desempenha funções de chefia e que, através de conhecimentos, técnicas e experiências, colabora com a direcção fabril nos estudos para execução de projectos e produção.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados, detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

#### B) Funções de apoio

*Adjunto de administração.* — É o trabalhador que coadjuva o conselho de administração ou é responsável pela gestão de uma estrutura funcional ou operacional da empresa.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina e prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que, através de conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos, podendo propor a sua alteração, estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes. Define a sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

*Agente de tráfego.* — É o trabalhador que controla a expedição e a recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições e recepções efectuadas. Examina as características das mercadorias a expedir. Estuda os horários e as tarefas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar. Assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição e faz registos de expedição e recepção. Ocupa-se de diversos assuntos, especialmente seguros, despachos na alfândega, levantamento de mercadorias, seu transporte e entrega. Verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos. Anota os danos e perdas, bem como o estado da mercadoria desembarcada. Quando as suas funções não o ocupem totalmente, pode, no escritório, exercer tarefas de escriturário.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*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 faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Pode efectuar outros trabalhos compatíveis, quando não existam trabalhos específicos por razões alheias à vontade da entidade patronal,

não podendo ser substituído quando em efectividade de serviço.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Aplainador mecânico.* — É o trabalhador que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

*Aprovador de madeiras.* — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

*Arameiro.* — É o trabalhador que fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.* — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e noutras instalações de materiais de isolamento.

*Assentador de revestimento.* — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como folheados de madeira, papel pintado, alcatifas e equiparados.

*Assentador de tacos ou parquet.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos ou parquet em pavimentos.

*Assistente comercial.* — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviço de apoio ao cliente, etc.) em:

- Análise e estudos de mercado;
- Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;
- Organização e elaboração de informação de produtos;
- Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
- Visita e acompanhamento de clientes;
- Acompanhamento de reclamações;
- Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua caracterização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que faz a recolha de amostras e sua identificação e presta apoio à realização de ensaios, limpeza e arrumação das instalações do laboratório.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha, deita bebidas em recipientes próprios para serem servidas, dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode emprar as saladas e as frutas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e regista as operações de caixa e regista o 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 e nos recibos, prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço do pessoal do esta-

belecimento ou da secção, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Capataz.* — É o trabalhador que dirige um grupo de operários indiferenciados.

*Carpinteiro de toscos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador responsável pelo serviço de compras, competindo-lhe estudar e apreciar propostas e preparar a adjudicação do equipamento, matérias-primas, artigos de expediente e outros necessários à actividade normal da empresa.

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

*Chefe de equipa (electricista).* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sobre as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

*Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que 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 do departamento que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem, a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de laboratório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades que lhe são

propostas. Exerce no laboratório, nos limites da sua competência, funções de direcção, execução e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades segundo as orientações e fins definidos. Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do laboratório e executa outras tarefas semelhantes.

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que orienta e dirige no todo ou em parte o movimento da camionagem na empresa.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de turno (hotelaria).* — É o trabalhador que substitui o encarregado na sua ausência e fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, dá, logo que possível, conhecimento verbal ou por escrito de qualquer ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para a solucionar, verifica as caixas registadoras, recebe dos utentes as importâncias das refeições fornecidas e elabora os mapas respectivos, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas.

*Chegador.* — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz do fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Cimenteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

*Cobrador.* — É o trabalhador que normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Comprador de madeiras.* — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

*Comprador de pinhal.* — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e saída de mercadorias.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre pro-

blemas 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 da legislação comercial e fiscal supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos, necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade, é designado por paquete.

*Controlador-caixa (hotelaria).* — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe em dinheiro ou senhas, presta contas dos valores recebidos, prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

*Copeiro.* — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha), arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados. Pode empregar as frutas e saladas. Pode ser encarregado da preparação de cafés, chás, sandes e torradas e de auxiliar o empregado de balcão, executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador cuja função é redigir cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, ler e traduzir, se neces-



sário, o correio recebido e juntar-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estudar documentos e informações sobre a matéria em questão e receber instruções definidas com vista à resposta; redigir textos, fazer rascunhos de cartas, ditá-las ou dactilografá-las. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

*Desempenador.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena peças ou materiais.

*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 processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

*Director-geral.* — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da

empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, a actividade 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 da 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.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e preço com os discriminados nas notas de encomenda ou requisição, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza, é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade, fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisições internas, devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato, procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças, desde que o respectivo controlo seja da sua competência, responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

*Electricista (oficial).* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Electricista de conservação industrial.* — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagens e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Electromecânico.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e, além disso, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos mecânicos, assumindo a responsabilidade dessa execução.

*Empregado de balcão (hotelaria).* — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos, requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres ou bebidas de que necessita, prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas, guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que ajuda a preparar e a lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e a limpar o salão-restaurante, recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes, pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

*Empregado dos serviços externos.* — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige as serviços nos locais de trabalho.

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

*Encarregado de refeitório (de 1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que exerce as mesmas funções que o encarregado de cantina nos refeitórios de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup>

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalurgia).* — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo de controlo das existências dos mesmos.

*Entregador de materiais (distribuidor).* — É o trabalhador responsável pela entrega interna e externa dos materiais.

*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 ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, 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 extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte destas tarefas, 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.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores ou clientes que obriquem a tomadas de decisão correntes.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografa papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Ferreiro ou formador.* — É o trabalhador que 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 calor e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através do ficheiro.

*Foguetiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

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

*Guarda rondante.* — É o trabalhador encarregado da vigilância dos edifícios, instalações, fabris ou outros locais para os proteger contra roubos ou incêndios. Poderá também controlar as entradas e saídas.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos promotores de vendas e vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Lavador.* — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço, separa as peças

a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecidos, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquinas de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

*Lavador-lubrificador.* — É o trabalhador que lava e 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, podendo ainda proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

*Licenciado e bacharel.* — Os trabalhadores que venham a ser contratados para exercerem especificamente funções correspondentes a estas habilitações académicas serão classificados em:

#### Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

#### Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa 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 a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação 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 necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

### Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e 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) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

### Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas, numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à apreciação técnica.

### Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade possíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos inter-

ligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global da empresa.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que trabalha com 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.

*Mandrilador mecânico.* — É o trabalhador que, numa mandriladora, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

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

*Medidor.* — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor orçamentista.* — É o trabalhador que estabelece 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 da suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários, e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Medidor orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, tendo para o efeito de possuir um conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e métodos de execução. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração de cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete no sector de medições e orçamento.

*Montador de material de fibrocimento.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, de tubos de plástico.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo cada de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos com distribuição e pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o, a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de feitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, e efectuar a leitura dos gráficos, detectando possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com

material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador cuja função específica é trabalhar com máquina heliográfica e cortar e dobrar as cópias heliográficas.

*Operador de máquinas de balancés.* — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

*Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede.* — É o trabalhador que manobra máquinas para fabricar rede, palha-de-aço, enrolar rede, cortar e enrolar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

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

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador, a fim de, a partir de dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

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

*Pintor da construção civil.* — É o trabalhador que (predominantemente) executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

*Pintor metalúrgico.* — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo

específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

*Planeador de informática.* — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Planificador.* — É o trabalhador que, a partir do estudo de um projecto global, elabora o programa da sua execução, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, prevendo os tempos e os meios de acção materiais e humanos requeridos.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou; indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para caixeiro.

*Praticante de desenhador.* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos e operações auxiliares.

*Pré-oficial (electricista).* — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que prepara os materiais e reagentes para a realização de ensaios de pequena exigência e está encarregado da limpeza e arrumação do equipamento e instalações do laboratório. Por vezes poderá efectuar pequenas operações auxiliares de laboratório.

*Preparador de trabalhos.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador de fabrico.* — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalhos, procede à análise da distribuição de trabalhos, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e

do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à modificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os 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 mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de modificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que verifica e estuda possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo ou solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e à melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Rebarbador.* — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Seguidor.* — É o trabalhador que, predominante e habitualmente chefia uma equipa de oficinas da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Técnico de laboratório.* — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos e realiza ensaios laboratoriais de exigência elevada tendo ainda a seu cuidado equipamento sofisticado, realizando o tratamento de dados, fazendo a sua interpretação, executando testes laboratoriais às matérias-primas, nas diversas etapas da produção e ao produto final.

*Técnico de software.* — É o trabalhador que estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral; pesquisa as causas de incidentes de exploração.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior e responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Tirocinante de desenhador.* — É o trabalhador que, tendo completado o tempo de permanência como praticante ou satisfazendo as condições escolares exigidas,

coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

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

*Trolha.* — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos area-dos, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

## 2 — Aglomerados de fibras

### A) Funções de produção

*Ajudante de operador de prensa.* — O trabalhador que limpa e ajusta as redes no prato de transporte. Colabora na operação de carga e descarga da prensa.

*Ajudante de postos diversos.* — O trabalhador que presta serviços em vários sectores.

*Aprendiz.* — O trabalhador, sem qualquer especialização profissional, que aprende um ofício.

*Chefe de turno.* — O trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Por delegação da respectiva chefia, é responsável por todos os sectores da fábrica fora do expediente normal.

*Chefe de turno de reserva.* — O trabalhador fabril que substitui o chefe de turno sempre que necessário. Quando não efectua substituição, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

*Classificador de placas.* — O trabalhador que procede à classificação e escolha de placas à saída de qualquer instalação de transformação de placa.

*Condutor de veículos industriais ligeiros.* — O trabalhador que opera com tractores ou empilhadores ou que conduz veículos industriais de pequeno porte no transporte e arrumação de matérias-primas, produtos acabados ou materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação desses veículos.

*Condutor de veículos industriais pesados.* — O trabalhador que opera com auto-gruas, retroescavadoras ou pás-carregadoras, sendo responsável pela respectiva manutenção.

*Coordenador de processo.* — O trabalhador que, no turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pelo processo de fabrico.

*Coordenador de processo de reserva.* — O trabalhador fabril que substitui o coordenador de processo sempre que necessário. Desempenha igualmente as funções incluídas na categoria de operador de máquinas do grupo A. Quando não efectua substituições, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

*Operador de máquinas do grupo A.* — O trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

*Operador de câmaras.* — Vigia e controla o funcionamento das câmaras, sendo responsável pela movimentação das vagonas.

*Operador do desfibrador.* — Opera as máquinas do sector, vigiando o seu funcionamento conforme as indicações dos respectivos painéis de comando, e procede a ensaios de fabricação da desfibração e refinação efectuadas.

*Operador de linha de calibragem e lixagem.* — Opera as máquinas de calibrar, lixar e outras incorporadas na linha, vigiando o seu funcionamento; opera e vigia todo o sistema de alimentação e controla a espessura da placa e suas características após o corte, calibragem e ou lixagem.

*Operador da linha de formação e prensagem.* — Opera e vigia as máquinas do sector (desde o silo de fibras até ao arrefecedor) de forma a garantir uma boa formação da manta e uma boa prensagem, actuando quer da sala de controlo, através de painéis de comando, quer das próprias máquinas.

*Operador da máquina deformação.* — Opera com máquinas de formação, regula a alimentação destas e controla todo o equipamento auxiliar.

*Operador de descascador-destroçadeira.* — Garante o abastecimento de madeira ao fabrico e o funcionamento do descascador e destroçadeira cumprindo indicações do seu superior hierárquico, segundo programas pré-estabelecidos. Coordena o funcionamento das duas máquinas (descascador e destroçadeira), opera com o descascador e ou com a destroçadeira. Zela pelo funcionamento do sector alentando o seu superior hierárquico para situações anómalas, procurando sempre resolver os problemas que estejam ao seu alcance. Coordena o trabalho dos seus ajudantes.

*Operador de linha de pintura.* — É responsável por toda a laboração da linha. Controla a produção e movimentação de matérias-primas na linha de armazém.

*Operador de linha de preparação de fibras.* — Opera e vigia as máquinas do sector de forma a garantir o seu funcionamento (da alimentação de estilha até à secagem da fibra), quer a partir da sala de controlo, através de painéis de comando, quer junto das próprias máquinas.

*Operador de prensa.* — Opera a prensa e comanda o sector, controlando todas as operações necessárias do restante equipamento relacionado como seu funcionamento, incluindo carga e descarga.

*Operador de serras e calibradoras.* — Opera com as serras e calibradoras, garantindo e vigiando o seu funcionamento e alimentação e responsabilizando-se por conseguir as medidas de corte e calibragem indicados.

*Operador de serras principais.* — Vigia e controla o funcionamento das serras principais, sendo o responsável pelas medidas de corte, podendo ainda superintender na serra de portas.

*O operador de máquinas do grupo A.* — Executa também tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção ou transformação. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo B.* — O trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas.

*Operador de destroçadeira.* — Controla e opera a mesa de descarga, a alimentação da destroçadeira, a destroçadeira e procede à substituição das suas navalhas. Superintende no pessoal que trabalha no sector da alimentação.

*Operador de sistema carregador de vagonas.* — Opera com o sistema carregador de vagonas (dois carregadores em paralelo) e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

*Operador de linha de emassamento.* — Opera e vigia o funcionamento da linha, controla e vigia as características da matéria-prima utilizada e da placa à entrada e à saída da linha.

*Operador de reserva.* — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

*Operador de serra automática (nomeadamente multiserra e serras angulares).* — Opera, programa e controla uma instalação automática de corte por medida. É o responsável pelas diversas operações necessárias ao correcto funcionamento da máquina. Controla e vigia a qualidade e rigor de corte. Participa anomalias de funcionamento e zela pelo estado de conservação e limpeza do equipamento, podendo colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador do descarregador da prensa.* — No sector da prensa, opera os maquinismos ligados à descarga. Efectua a medição da espessura da placa e colabora com o operador da prensa.

O operador de máquinas do grupo B é também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo C.* — O trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas.

*Operador de chariot.* — Regula e manobra o chariot destinado a transformar toros em vigas ou tábuas de acordo com as formas e dimensões pretendidas.



*Operador de máquina de cortina.* — Controla a viscosidade e gramagem de tintas e vernizes, vigiando as condições da cortina.

*Operador de serra de fita.* — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentação.

O operador de máquinas do grupo C é também o responsável pelo equipamento, assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo D.* — O trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

*Operador do descarregador de vagonas.* — Opera o descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

*Operador de máquina perfuradora.* — Opera, vigia e procede à limpeza da máquina. É responsável pela sua alimentação e descarga.

*Operador de reserva.* — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

*Operador de serra de portas.* — Procede à alimentação, recolha e contagem de placa na serra, sendo responsável pelas medidas de corte, podendo o seu trabalho ser supervisionado pelo operador de serras principais.

*Operador de silos.* — Regula e vigia a alimentação da matéria-prima a silos e fabrico, operando as diferentes máquinas do sector.

*Operador de serra de recortes.* — Opera a serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

*Operador do carregador de vagonas.* — Opera com o carregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

*Operador de tratamento de águas.* — Controla e opera os sistemas de tratamento de água, nomeadamente o doseamento de produtos químicos, recolha de amostras para análise, regeneração de filtros e limpezas.

O operador de máquinas do grupo D é também o responsável pelo equipamento, assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Lavador de redes e pratos.* — O trabalhador que procede à movimentação e lavagem de redes e pratos.

*Oficial principal.* — O trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

*Praticante.* — O trabalhador que faz o tirocínio profissional.

#### B) Funções de apoio

*Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes.* — O trabalhador que auxilia o fiel de armazém de sobressalentes e o substitui sempre que necessário.

*Ajudante de fogueiro.* — O trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, líquido ou sólido, e do tratamento de águas para os geradores de vapor e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 889, de 30 de Abril de 1966.

*Analista.* — O trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos e outros, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Apontador.* — O trabalhador que executa todos ou alguns dos serviços seguintes: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, controlo e notas de produção, as entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

*Aprendiz.* — O trabalhador sem qualquer especialização profissional, que aprende um ofício.

*Assistente comercial.* — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviços de apoio ao cliente, etc.) em:

- Análise e estudos de mercado;
- Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;
- Organização e elaboração de informação de produtos;
- Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
- Visita e acompanhamento de clientes;
- Acompanhamento de reclamações;
- Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

*Auxiliar de serviços.* — O trabalhador que, sem especialização profissional, executa tarefas em qualquer sector.

*Balanceiro.* — O trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

*Caixa.* — O trabalhador de escritório que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro.* — O trabalhador que vende mercadoria directamente ao público, faz a caixa de balcão, recebe encomendas e elabora as notas de encomenda, zela pela arrumação e higiene das instalações. Tem ao seu encargo o inventário periódico das existências.

*Caixoteiro.* — O trabalhador que coordena o serviço de fabrico de estrados de madeira para embalagens de placa, podendo proceder à sua confecção.

*Canalizador.* — O trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios industriais e outros locais.

*Capataz de exploração agrícola.* — O trabalhador que orienta e coordena, num sector específico, todos os trabalhos agrícolas relacionados ou não com o aproveitamento de águas residuais da produção e dirige o respectivo pessoal.

*Carpinteiro.* — O trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

*Chefe de grupo.* — O trabalhador que, além de desempenhar as funções inerentes à sua profissão, coordena e controla directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

*Chefe de secção.* — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de pelo menos cinco profissionais com actividades afins.

*Chefe de serviços.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

*Comprador de madeiras.* — O trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

*Comprador de pinhal.* — O trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

*Contínuo.* — O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Controlador de gestão.* — O trabalhador que assegura o sistema de recolha de informação para gestão da empresa. Dota de informação todos os responsáveis da empresa, através de relatórios de actividade e outros. Colabora na execução dos orçamentos sectoriais e elabora, consolidando, o orçamento da empresa. Compara as realizações com o orçamento e as normas, analisa os desvios, interpreta os resultados, define tendências e informa os gestores para que seja ajustada a acção, propondo, sempre que possível, medidas correctivas.

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

*Cortador ou serrador de materiais.* — O trabalhador que manual ou mecanicamente corta vigas, perfis, chapas metálicas ou plásticas.

*Cozinheiro.* — O trabalhador que prepara as refeições e contribui para a elaboração das ementas. Zela pela higiene das instalações e pela apresentação e higiene dos restantes trabalhadores do sector. Pode ser encarregado de organizar e orientar o trabalho de preparação de refeições, bem como as pessoas que se encontram ligadas ao sector.

*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 conhecimento de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista.* — O trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e integração. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

*Director de departamento.* — Na dependência do director-geral, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

*Director-geral.* — O trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

*Director de serviços.* — Na dependência do director de departamento, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

*Electricista.* — O trabalhador com uma formação específica habilitado a executar todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiências, montagens e reparações.

*Embalador.* — O trabalhador que procede à embalagem da placa, podendo efectuar a respectiva marcação.

*Empregado de arquivo.* — O trabalhador administrativo que, predominantemente, se ocupa do arquivo de documentos, sendo responsável pela arrumação e conservação do arquivo. Acessoriamente pode ter funções de contínuo.

*Empregado de balcão.* — O trabalhador que num bar se ocupa do balcão; atende os utentes vendendo-lhes os artigos existentes e fazendo o respectivo movimento da caixa; vende e controla as senhas para aquisição de refeições ou artigos do bar. Realiza os trabalhos de limpeza e arrumação dos utensílios do bar. Sempre que necessário colabora em outras tarefas do sector.

*Encarregado de armazém de diversos.* — O trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço nos armazéns de sobressalentes, de matérias-primas e subsidiárias e de combustíveis e lubrificantes, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento e tendo a seu cargo pelo menos um fiel de armazém.

*Encarregado de armazém de placas e acabamentos.* — O trabalhador que, além das funções inerentes ao encarregado do armazém de placas, coordena e controla a actividade dos sectores de acabamentos de placar, perfurar, lixar, retalhar, escantilhar, ranhurar, etc.), assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado de armazenagem e preparação de madeira.* — O trabalhador que classifica a madeira à sua entrada nos parques e organiza o seu armazenamento. Controla e supervisiona a constituição dos lotes da madeira para o fabrico e abastecimento de silos. Coordena e orienta os trabalhadores do sector, com vista a uma optimização dos resultados. É o responsável pela distribuição e execução de tarefas pelos subordinados, estado de conservação e rendimento de máquinas e equipamentos.

*Encarregado de carpintaria e serração.* — O trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de carpintaria e serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

*Encarregado de serração.* — O trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

*Encarregado de refeitório, bar e economato.* — O trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de refeitório da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados. Contacta com fornecedores ou seus responsáveis e faz encomendas. Compra quando devidamente autorizado, armazena e conserva os artigos destinados à exploração do refeitório. Elabora as ementas e procede, periodicamente, a inventários de existências. Organiza mapas e estatísticas das refeições servidas. Zela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

*Entregador de ferramentas.* — O trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

*Escrutário.* — O trabalhador que executa várias tarefas de escritório que variam consoante a natureza de actividade do sector; opera com os equipamentos existentes e executa outras tarefas de apoio, nomeadamente relatórios e cartas.

*Estagiário.* — O trabalhador que auxilia e se prepara para exercer uma das funções seguintes: desenhador, escriturário, electricista e metalúrgico.

*Fiel de armazém.* — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Compete-lhe ainda proceder a cargas, descargas e movimentação dos produtos com o auxílio do empilhador.

*Fiel de armazém de sobressalentes.* — O trabalhador que desempenha as funções de fiel de armazém num específico armazém de sobressalentes.

*Fogueiro.* — O trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

*Guarda.* — O trabalhador que tem a seu cargo a vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos e incêndios ou para impedir a entrada a pessoas não autorizadas.

*Guarda de balneários.* — O trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos balneários e respectiva limpeza.

*Indiferenciado.* — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

*Instrumentista.* — O trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas.

*Lubrificador.* — 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.

*Mecânico-auto.* — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos veículos automóveis e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de instrumentos.* — O trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Faz revisões de manutenção aos instrumentos operativos.

*Metalúrgico (oficial principal).* — O trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha, predominantemente, as tarefas mais exigentes da respectiva categoria. O metalúrgico oficial principal compreende as categorias seguintes:

Canalizador, mecânico-auto, pintor-auto, serralheiro, soldador e torneiro.

*Motorista de ligeiros.* — O trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

*Motorista de pesados.* — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

*Oficial principal.* — O trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

*Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.

*Pedreiro.* — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras o blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente executa quaisquer trabalhos de pinturas de obras.

*Pintor-auto.* — O trabalhador que prepara a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

*Polidor.* — O trabalhador que, manual ou mecanicamente desempenha e procede ao polimento de superfícies metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Praticante.* — O trabalhador que faz o tirocínio profissional.

*Preparador auxiliar de trabalho.* — O trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabela existente.

*Preparador de cozinha.* — O trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, tais como lavagens e

arranjo de alimentos, colaborando nos trabalhos de arrumação e limpeza das respectivas instalações.

*Preparador de laboratório.* — O trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manipulando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Programador de conservação.* — O trabalhador que preenche ordens de trabalho (OT) de acordo com os pedidos directos dos responsáveis pelas secções ou a partir de elementos a retirar dos ficheiros *kardex* da conservação programada; faz transcrições para as fichas das diferentes máquinas dos elementos registados nas OT executadas; mantém actualizado o ficheiro *kardex* e o inventário, preenchendo fichas técnicas por cópia de folhetos de características das máquinas; desencadeia todos os documentos necessários à execução de gamas; transcreve para mapas próprios os elementos constantes das OT executadas.

*Programador de fabrico.* — O trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise de distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o registo dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

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

*Programador de aplicações.* — É o trabalhador que estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação.

*Programador de software.* — É o trabalhador que estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.

*Programador de exploração.* — É o trabalhador que estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a matizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos e elabora o programa de exploração.

*Secretário de direcção.* — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção. Compete-lhe

assegurar, por sua própria iniciativa, as seguintes tarefas: trabalho de rotina do gabinete, recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respectivo processo; dar colaboração ao órgão que secretaria na recolha e análise de informação e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos eventualmente em línguas estrangeiras; organizar, manter e actualizar os artigos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia, expedição de correio, etc.

*Serralheiro.* — O trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras e outras obras.

*Soldador.* — O trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Subchefe de secção.* — O trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores de apoio com actividades afins.

*Técnico (I e II).* — Os trabalhadores não abrangidos por outras designações específicas previstas neste contrato que possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por institutos ou escolas superiores ou médias reconhecidas oficialmente ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e específicos considerados pela empresa como indispensáveis, e que desempenha funções que exijam tais requisitos.

*Técnico (III e IV).* — O trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de mais de um chefe de grupo, bem como o que exerce funções com exigência de formação de nível médio ou que pela sua responsabilidade deve ser equiparada à de chefe de secção.

*Técnico de agricultura.* — O trabalhador, com habilitações de técnica de agricultura, que supervisiona trabalhos de campo, agrícolas e florestais, assessorando as chefias imediatas. Faz a angariação de terrenos e pequenos trabalhos topográficos.

*Técnico de instrumentação.* — O trabalhador que coordena e orienta todas as acções de instrumentação em reparações, montagens e manutenção tanto nas áreas eléctricas como mecânicas. Elabora estudos e projectos, de automatização de equipamentos, podendo desempenhar funções de chefia de grupos de montagens e ou reparações na dependência directa do superior hierárquico.

*Telefonista.* — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

*Telefonista de PPCA recepcionista.* — O trabalhador que, exercendo funções de telefonista, também atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla a entrada e saída dos visitantes e de mercadorias; recebe correspondência.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Torneiro mecânico.* — O trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou por peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

*Verificador.* — O trabalhador que procede à marca e pesagem de paletas, verifica a carga de placas para o exterior, opera com o sistema informativo no sector; colabora, quando necessário, com o fiel de armazém e o condutor de veículos industriais ligeiros.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

### ANEXO III

Profissões que não admitem aprendizagem (produção):

Encerador de móveis e outros produtos de madeira;  
Encolador;  
Montador de cadeiras;  
Movimentador de cubas e estufas;  
Movimentador de vagões;  
Operador de abicadora;  
Operador de bobinagem de folhas;  
Operador de máquina de corte plano — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade;  
Operador de serra de esquadriar;  
Operador de máquina de juntar ou secar folha;  
Prensador-vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 16 anos de idade (inclusive):

Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos;  
Operador de alinhadeira;

Operador de calibradora-lixadora;  
Operador de retestadeira;  
Operador de serra dupla de linha automática;  
Perfilador;  
Respigador serrador;  
Traçador de toros.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 17 anos de idade (inclusive) (produção):

Canteador de folha;  
Encastelador-enfardador;  
Encurvador mecânico;  
Facejador;  
Fresador-copiador;  
Macheador;  
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica;  
Operador de linha automática de painéis;  
Operador de linha de serra lixadora;  
Operador de máquina de canelas e lançadeiras;  
Operador de máquina de corte lateral;  
Operador de máquinas de fresar (artigos de ménage);  
Operador de máquina de perfurar;  
Operador de máquina de pirogravura;  
Operador de máquina de tacos ou parquetes.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 18 anos de idade (inclusive) (produção):

Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas-auto;  
Descascador de toras;  
Guilhotinador de folha;  
Manobrador de porta-paletas;  
Motoserrista/traçador de toros;  
Operador de cutelo;  
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes);  
Operador de mesa de comandos;  
Operador de orladora;  
Polidor;  
Preparador de colas.

#### ANEXO IV

Profissões que não obrigam à aprendizagem e apenas exigem um período de prática de seis meses (produção):

Abastecedor de prensa;  
Acabador de canelas e lançadeiras;  
Acabador de móveis ou outros produtos de madeira;  
Alimentador de linhas automáticas de painéis ou portas;  
Balanceiro (pesador);  
Caixoteiro;  
Cortador de tecidos ou papel;  
Embalador;  
Encerador de móveis ou outros produtos de madeira;  
Encolador;  
Escolhedor ou seleccionador de parquetes;  
Formulador de parquetes;  
Forrador de urnas funerárias;  
Grampeador ou precintador;  
Lixador/lustrador;  
Montador de cadeiras;  
Montador de colchões;

Movimentador de cubas e estufas (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade);  
Movimentador de vagonas;  
Operador de abicadora;  
Operador de armazém do secador de folha operador de bobinagem de folhas;  
Operador centrador de toros;  
Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas;  
Operador de máquina de corte plano (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade);  
Operador de máquina de debroar colchões;  
Operador de máquina de tacos e parquetes;  
Operador de máquina de juntar ou secar folha;  
Operador de máquina de triturar madeira;  
Operador de serra de esquadriar;  
Operador de serra tico-tico;  
Prensador;  
Preparador-classificador e separador de folha.

#### ANEXO V

**Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho**

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos da produção e outros:

Técnicos de engenharia (grupos I e I-A).

1.2 — Técnicos administrativos:

Contabilista;  
Chefe de departamento, de divisão ou de serviço (escritório);  
Director de serviços ou chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos da produção e outros:

Agente de métodos;  
Encarregado geral;  
Técnico de engenharia (grupos II e III).

2.2 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção;  
Programador de informática;  
Tesoureiro.

2.3 — Encarregados — contramestres:

Chefe de compras;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de equipa (electricista);  
Chefe de vendas;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de cantina;  
Encarregado de construção civil;  
Encarregado de electricista;  
Encarregado de metalúrgico;  
Encarregado de secção;  
Encarregado de turno;  
Enfermeiro-coordenador;  
Inspector de vendas;  
Maquetista-coordenador;  
Medidor orçamentista-coordenador.

3 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):

Comprador de madeira;  
Desenhador projectista;  
Embutidor (macheteiro);  
Enfermeiro;  
Entalhador;  
Escultor;  
Orçamentista;  
Pintor decorador;  
Planteador;  
Promotor de vendas;  
Restaurador-pintor de móveis antigos;  
Serralheiro.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Caixa;  
Ecónomo;  
Escriturário;  
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio:

Técnico de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Acabador de móveis e outros produtos de madeira;  
Afinador de máquinas;  
Aplainador mecânico;  
Aprovador de madeiras;  
Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;  
Bagueteiro;  
Cadeireiro;  
Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cimenteiro;  
Condutor de empilhador grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas-auto;  
Costureiro-controlador;  
Cozinheiro;  
Desenhador;  
Dispenseiro;  
Dourador;  
Electricista (oficial);  
Electricista de conservação industrial;  
Empalhador;  
Encolador;  
Envernizador;  
Estufador;  
Estufador-controlador;  
Estojeiro;  
Estucador;  
Expedidor;  
Facejador;  
Fogoeiro;  
Fresador copiador;  
Fresador mecânico;  
Funileiro latoeiro;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Marceneiro de artigos de ménage (artesanato);  
Mandrilador mecânico;  
Mecânico-auto;  
Mecânico de madeiras;

Medidor;  
Medidor-orçamentista;  
Moldureiro;  
Montador de casas pré-fabricadas;  
Montador de colchões;  
Operador de linha automática de painéis;  
Operador de linha de serra fixadora;  
Operador de máquina de canelas e lançadeiras;  
Operador de máquina de corte piano;  
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes);  
Operador de máquina de fresar (artigos de ménage);  
Operador de mesa de comandos;  
Operador de pantógrafo;  
Operador de serra dupla de linha automática;  
Operador de serra programável;  
Pedreiro;  
Perfilador;  
Pintor;  
Pintor metalúrgico;  
Pintor da construção civil;  
Polidor;  
Pré-oficial electricista;  
Respigador;  
Riscador de madeiras;  
Seleccionador e medidor de madeiras e placas;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;  
Torneiro de madeira;  
Torneiro mecânico;  
Trolha;  
Verificador ou controlador de qualidade.

5 — Profissionais semiquualificados (especializados, administrativos, comércio, produção e outros):

Acabador de canelas e lançadeiras;  
Acabador de móveis e outros produtos de madeira;  
Ajudante de motorista;  
Arameiro;  
Assentador de móveis (de cozinha e outros);  
Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;  
Balanceiro (pesador);  
Canteador de folha;  
Cardador de pasta para enchimento;  
Casqueiro;  
Cobrador;  
Cortador de tecidos ou papel;  
Costureiro;  
Descascador de toros;  
Emalhetador;  
Embalador;  
Empregado de refeitório ou cantina;  
Encastelador (enfardador);  
Encerador de móveis ou outros produtos de madeira;  
Encolador;  
Encurvador mecânico;  
Formulador de parquetes;  
Forrador de urnas funerárias;  
Grampeador ou precintador;  
Guilhotinador de folhas;  
Limador analisador;  
Lixador/lustrador;  
Lubrificador;  
Macheador;

Manobrador de porta-paletas-auto;  
Montador de estofos;  
Montador de ferragens;  
Montador de móveis;  
Moto-serrista/traçador de toros;  
Movimentador de cubas e estufas;  
Operador de alinhadeira;  
Operador de bobinagem de folhas;  
Operador de calibradora-lixadora;  
Operador centrador de toros;  
Operador de cutelo;  
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica;  
Operador de secador de folha;  
Operador de serra de esquadriar;  
Operador de serra de recortes (fibras);  
Operador de serra tico-tico;  
Operador de máquina de acolchoar;  
Operador de máquina de carregar e descarregar vagonas (fibras);  
Operador de máquina de corte lateral;  
Operador de máquina de debruar colchões;  
Operador de máquina para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame;  
Operador de máquina para juntar ou secar folha;  
Operador de máquina de perfurar;  
Operador de máquina de pirogravura;  
Operador de máquina de tacos ou parquetes;  
Operador de máquinas de tornear madeira;  
Operador de máquina de triturar madeira;  
Prensador;  
Preparador-classificador e separador de folha;  
Preparador de colas;  
Preparador de lâminas e ferramentas;  
Rebarbador;  
Telefonista;  
Traçador de toros.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Abastecedor de prensa;  
Alimentador de linha automática de painéis ou portas;  
Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos;  
Chegador contínuo;  
Empregado de limpeza (HOT);  
Enchedor de colchões e almofadas;  
Guarda rondante;  
Moldador de embalagens;  
Manobrador de porta-paletas;  
Movimentador de vagonas (fibras);  
Operador de armazém do secador de folha;  
Operador de retestadeira operário indiferenciado;  
Porteiro;  
Servente;  
Servente de limpeza.

**ANEXO I**

**Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração**

**Funções de produção**

Grupo	Remuneração acordada para 2002	Aumento — Percentagem
1 .....	462,50	3,48
2 .....	431,00	3,48

Grupo	Remuneração acordada para 2002	Aumento — Percentagem
3 .....	400,00	3,47
4 .....	391,50	3,54
5 .....	388,05	3,45
6 .....	366,75	3,55
7 .....	359,25	3,48
8 .....	356,25	3,50
9 .....	(*) 348,01	4,13
10 .....	(*) 278,41	4,13
11 .....	(*) 278,41	4,13
12 .....	(*) 278,41	4,13

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

**Funções de apoio**

Grupo	Remuneração acordada para 2002	Aumento — Percentagem
1-A .....	605,50	3,49
1-B .....	572,25	3,45
2 .....	536,75	3,46
3 .....	502,25	3,48
4 .....	437,05	3,45
5 .....	423,15	3,45
6 .....	385,50	3,46
7 .....	371,75	3,51
8 .....	359,25	3,48
9 .....	355,75	3,51
10 .....	353,50	3,46
11 .....	(*) 348,01	4,13
12 .....	(*) 278,41	4,13
13 .....	(*) 278,41	4,13
14 .....	(*) 278,41	4,13
15 .....	(*) 278,41	4,13
16 .....	(*) 278,41	4,13

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

**ANEXO I-A**

**Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração**

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos:

**Funções de produção**

Grupo	Remuneração acordada para 2002	Aumento — Percentagem
1 .....	639,50	3,47
2 .....	567,35	3,45
3 .....	517,25	3,49
4 .....	492,00	3,45
5 .....	443,00	3,45
6 .....	408,70	3,45
7 .....	368,25	3,47
8 .....	349,25	4,34
9 .....	(*) 348,01	4,13
10 .....	(*) 278,41	4,13
11 .....	(*) 278,41	4,13
12 .....	(*) 278,41	4,13

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.



### Funções de apoio

Grupo	Remuneração acordada para 2002	Aumento — Porcentagem
0 .....	1 359,75	3,47
1 .....	1 115,00	3,51
2 .....	960,75	3,49
3 .....	819,50	3,49
4 .....	737,75	3,50
5 .....	679,50	3,49
6 .....	621,00	3,45
7 .....	533,30	3,45
8 .....	480,00	3,47
9 .....	448,15	3,45
10 .....	410,75	3,45
11 .....	384,75	3,46
12-A .....	364,25	3,50
12-B .....	355,75	3,51
13-A .....	349,25	4,11
13-B .....	(*) 348,01	4,13
14-A .....	(*) 335,25	3,48
14-B .....	(*) 322,25	3,45
15 .....	(*) 317,25	3,50
16 .....	(*) 304,25	3,47
17 .....	(*) 278,41	4,13
18 .....	(*) 278,41	4,13
19 .....	(*) 278,41	4,13

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

### 2 — Aglomerados de fibras:

### Funções de produção

Grupo	Remuneração acordada para 2002	Aumento — Porcentagem
1 .....	638,00	3,48
2-A .....	528,00	3,47
2-B .....	486,50	3,48
3 .....	460,00	3,50
4 .....	445,00	3,49
5-A .....	407,00	3,48
5-B .....	393,50	3,52
5-C .....	380,50	3,50
5-D .....	367,75	3,47
5-E .....	354,00	3,45
6 .....	(*) 348,01	4,13
7 .....	(*) 278,41	4,13

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

### Funções de apoio

Grupo	Remuneração acordada para 2002	Aumento — Porcentagem
1-A .....	1355,40	3,49
1-B .....	1221,75	3,50
1-C .....	1064,25	3,49
2-A .....	959,25	3,50
2-B .....	840,75	3,50
3-A .....	678,25	3,48
3-B .....	617,75	3,50
3-C .....	591,25	3,47
4-A .....	533,00	3,49
4-B .....	493,25	3,49
5-A .....	478,75	3,48
5-B .....	460,50	3,50
6-A .....	447,50	3,47
6-B .....	433,75	3,52
6-C .....	406,50	3,48

Grupo	Remuneração acordada para 2002	Aumento — Porcentagem
7-A .....	392,00	3,47
7-B .....	378,00	3,45
7-C .....	364,75	3,50
8 .....	350,50	3,48
9 .....	349,75	4,34
10 .....	(*) 348,01	4,13
11 .....	(*) 278,41	4,13
12 .....	(*) 278,41	4,13

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

Porto, 20 de Junho de 2002.

Associações patronais subscritoras:

Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Associação dos Industriais de Madeira do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Associações sindicais subscritoras:

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Federação Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 1 de Julho de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias

Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 28 de Junho de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 5 de Julho de 2002. — Pelo Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 23 de Julho de 2002.

Depositado em 31 de Julho de 2002, a fl. 184 do livro n.º 9, com o registo n.º 256/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial.**

A presente revisão do CCT para a suinicultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31,

de 22 de Agosto de 2001, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado .....	488
II	Afilhador ..... Criador ..... Tratador de gado .....	450
III	Auxiliar ..... Apontador .....	364
IV	Ajuda .....	349

Lisboa, 27 de Maio de 2002.

Pela FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

A FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores mandata o Dr. António Jorge Varela Simões Monteiro para a assinatura do texto final do CCT de suinicultura em representação das seguintes associações:

ALIS — Associação Livre de Suinicultores;  
APS — Associação Portuguesa de Suinicultores.

Lisboa, 22 de Julho de 2002. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 23 de Julho de 2002. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Julho de 2002.

Depositado em 1 de Agosto de 2002, a fl. 185 do livro n.º 9, com o n.º 261/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., e pela cooperativa signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial e as diuturnidades produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

**Disposição final**

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 10/76, 22/77, 37/78, 8/81, 19/82, 22/83, 22/84, 22/85, 22/86, 22/87, 13/89, 13/90, 12/91, 11/92, 14/94, 15/95, 25/96, 29/97, 30/98 e 19/01, que não foram objecto de alteração na presente revisão.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de vendas .....	715,02
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Inspector de vendas .....	653,06
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro ..... Caixeiro-encarregado ..... Programador .....	568,40
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Empregado-viajante ..... Operador de computador ..... Pracista ..... Prospector de vendas ..... Vendedor especializado ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Vendedor de autoventa .....	507,48
V	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Primeiro-caixeiro ..... Ajudante de encarregado de armazém ..... Fiel de armazém .....	500,26
VI	Segundo-escriturário ..... Cobrador ..... Perfurador-verificador ..... Estenodactilógrafo em língua portuguesa ..... Demonstrador ..... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de balcão ..... Ajudante de fiel de armazém .....	466,18
VII	Terceiro-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Telefonista ..... Recepcionista ..... Terceiro-caixeiro ..... Empilhador ..... Embalador ..... Distribuidor .....	439,85
VIII	Conferente ..... Caixeiro-ajudante .....	404,75
IX	Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Etiquetador ..... Rotulador ..... Auxiliar/servente de armazém .....	380,48
X	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano .....	355,18

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
XI	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Praticante ..... Estagiário do 2.º ano .....	(*) 348,01
XII	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	(*) 348,01
XIII	Paquete ..... Aprendiz .....	(*) 348,01

(\*) Sem prejuízo do disposto quanto ao salário mínimo nacional.

**Porto, 25 de Junho de 2002.**

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela AGROS — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SITEESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 20 de Junho de 2002. — Pelo Secretariado:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 19 de Julho de 2002.

Depositado em 31 de Julho de 2002, a fl. 184 do livro n.º 9, com o n.º 253/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outra.**

A presente revisão do CCT para a indústria de chocolates, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1991, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e alteração**

5 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2002.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Refeição**

2 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio em dinheiro, de € 3,25, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador que tenha direito à refeição, suportando os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

3 — Nas empresas onde não exista refeitório a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, de acordo com o n.º 2, o subsídio diário de € 3,25, para efeitos de alimentação.

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

**A) Serviços de fabrico:**

	Euros
Encarregado (chocolates) .....	592,70
Ajudante de encarregado .....	534,40
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	480,90
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	450
Auxiliar .....	373,25

**B) Serviços complementares:**

Encarregado .....	386,20
Ajudante de encarregado .....	372,30
Operário de 1. <sup>a</sup> .....	356,75
Operário de 2. <sup>a</sup> .....	349

1 — Os encarregados dos serviços complementares que tenham 40 ou mais trabalhadores sob a sua direcção terão direito a auferir mais € 40,30 sobre o indicado na tabela salarial.

2 — Os ajudantes de encarregado dos serviços complementares que tenham 40 ou mais trabalhadores sob a sua direcção terão direito a auferir mais 23,75 sobre o indicado na tabela salarial.

3 — A categoria de operário auxiliar dos serviços não especializados deixa de existir, em virtude de o vencimento de operário de 2.<sup>a</sup> ter sido absorvido pelo salário mínimo nacional e não fazer sentido a existência de duas categorias nessa situação.

Lisboa, 18 de Julho de 2002.

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 23 de Julho de 2002. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Julho de 2002.

Depositado em 1 de Agosto de 2002, a fl. 185 do livro n.º 9, com o registo n.º 264/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro — Alteração salarial.**

A presente revisão do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência**

2 — A duração deste CCT conta-se, para todos os efeitos, a partir de 1 de Janeiro de 2002.

**ANEXO II**

**Remuneração certa mínima**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Encarregado-geral .....	534,00
2	Encarregado de secção ..... Fiel de armazém ..... Provedor de café .....	461,00
3	Torrefactor ..... Operador de <i>centri-therm</i> ..... Operador de moinhos ..... Operador de lote ..... Operador de extracção de café e produtos solúveis ..... Operador de secagem de café e produtos solúveis ..... Operador de linha de embalagem ..... Operador de máquina de limpeza de café .....	445,00
4	Auxiliar de torrefactor ..... Auxiliar de extracção ..... Auxiliar de secagem ..... Auxiliar de linha de embalagem ..... Auxiliar de laboração .....	414,00
5	Empacotador ou embalador ..... Servente de limpeza .....	360,00

Lisboa, 22 de Março de 2002.

Pela AICC — Associação Industrial e Comercial do Café:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:  
(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 29 de Julho de 2002. — Pela Direcção Nacional, *Assinatura ilegível.*)

Entrado em 30 de Julho de 2002.

Depositado em 1 de Agosto de 2002, a fl. 185 do livro n.º 9, com o n.º 263/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem à actividade corticeira representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Condições gerais de admissão**

- 1 — .....  
a) Idade mínima de 16 anos;  
.....

4 — Nas admissões é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP) se as profissões estiverem assim regulamentadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

.....  
e) *Eliminado*.  
.....

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Densidade dos quadros

###### A) Administrativos:

1 — Nas dependências da empresa onde existam 15 profissionais administrativos terá de haver sempre, pelo menos, um chefe de departamento ou equiparado.

2 — Nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais é obrigatória a classificação de um deles, pelo menos, como chefe de secção.

###### B) Caixeiros:

1 — Um trabalhador será classificado como técnico comercial por cada grupo de oito trabalhadores com as categorias de caixeiro principal, caixeiro e caixeiro-ajudante.  
.....

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período de aprendizagem

###### A) Administrativos:

A evolução na carreira profissional faz-se a qualquer momento por promoção, sendo que no caso da passagem de escriturário a assistente administrativo também se pode fazer ao fim de três anos de efectivo serviço ou pela apresentação de certificado de aptidão profissional.

###### B) Caixeiros:

1 — Os trabalhadores classificados como caixeiros-ajudantes, após um ano de permanência na categoria ou seis meses no caso dos trabalhadores possuírem curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva função, passam a caixeiros.

2 — O caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal se tiver exercido funções de caixeiro na empresa há mais de 6 anos ou possuir os seguintes conhecimentos e habilitações:

Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou possuir curso técnico-profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;

Exercer as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal e caixeiro-ajudante.

###### C) Fogueiros:

.....

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

.....  
6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal para falhas de € 24,50.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de € 4,05.  
.....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 25 por cada três anos de permanência em categoria (ou grau) sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Revogação de textos

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções anteriores revistas neste CCT.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2002.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reclassificação e extinção de categorias profissionais e profissões

1 — Quadro de reclassificação das profissões e categorias profissionais:

Designação actual	Nova designação
Guarda-livros .....	Técnico de contabilidade.
Secretário de direcção .....	Técnico de secretariado.

Designação actual	Nova designação
Subchefe de secção . . . . .	Assistente administrativo II.
Primeiro-escriturário, segundo-escriturário e terceiro-escriturário.	Escriturário.
Primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro e terceiro-caixeiro.	Caixeiro.
Telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Telefonista (mais de três anos).
Telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Telefonista (menos de três anos).
Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano.	Caixeiro-ajudante.
Contínuo de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Contínuo (mais de três anos).
Contínuo de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Contínuo (menos de três anos).
Servente de armazém . . . . .	Trabalhador de armazém.

2 — Em consequência das reclassificações não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente o direito às diuturnidades vencidas e vincendas.

3 — São extintas as seguintes profissões e categorias profissionais:

Guarda-livros; secretário de direcção; subchefe de secção; correspondente em línguas estrangeiras; primeiro-escriturário, segundo-escriturário e terceiro-escriturário; primeiro-caixeiro e segundo-caixeiro; esteno-dactilógrafo; operador mecânico; operador de máquinas de contabilidade com mais de três anos e menos de três anos; perfurador-verificador mecanográfico; porteiro; dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano e do 2.<sup>o</sup> ano; estagiário do 1.<sup>o</sup> ano e do 2.<sup>o</sup> ano; caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> e do 2.<sup>o</sup> ano; paquete até 17 anos.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Assistente administrativo.* — É o profissional que:

- 1) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados;
- 2) Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros);
- 3) Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras

e fornecedores, pessoal e salários, estoques e aprovisionamento;

- 4) Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Caixeiro principal.* — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que lhe permitam aconselhar os clientes das compras a efectuar.

*Técnico(a) administrativo.* — É o profissional que:

- 1) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;
- 2) Atende e informa o público interno e externo à empresa; atende nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários;
- 3) Efectua a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo;
- 4) Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa; organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados dossiês e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços



- competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios;
- 5) Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico;
  - 6) Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico(a) comercial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produto, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob orientação da hierarquia superior.

*Técnico(a) de contabilidade.* — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-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 do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; 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 listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos a actividade contabilística.

*Técnico(a) de secretariado.* — É o profissional que:

- 1) Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas;
- 2) Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção;
- 3) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo;
- 4) Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado; controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Escriturário(a).* — É o profissional que executa todas as tarefas previstas para o assistente administrativo mas não possui experiência nem formação profissionais.

**ANEXO II**  
**Remunerações mínimas**

Grupos		Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	A	Director de serviços . . . . .	907
	B	Chefe de escritório . . . . .	887
II		Chefe de departamento, divisão ou serviços . . . . . Contabilista/técnico oficial de contas . . .	799,50
III	A	Chefe de compras . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . .	752,50
		Programador . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico comercial . . . . . Técnico de contabilidade . . . . . Técnico de secretariado . . . . .	737
	B	Assistente administrativo do grau II . . . Encarregado de armazém . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de computador . . . . .	685,50
		Assistente administrativo do grau I . . . . Caixeiro principal . . . . . Fogoeiro encarregado . . . . .	658
V	A	Caixa . . . . . Caixeiro-encarregado . . . . . Escrutário . . . . . Fogoeiro subencarregado . . . . . Vendedor . . . . .	649,50
	B	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro . . . . .	606
VI	A	Cobrador . . . . . Fiel de armazém . . . . . Telefonista (mais de três anos) . . . . .	600
	B	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	585
VII	A	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	579,50
	B	Telefonista (menos de três anos) . . . . .	557,50
VIII		Contínuo (mais de três anos) . . . . . Trabalhador de armazém . . . . .	492
IX		Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano . . . . . Caixeiro-ajudante . . . . .	453,50
X		Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Contínuo (menos de três anos) . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	401
XI		Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano . . . . .	388,50

Lisboa, 19 de Julho de 2002.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Fogueiros de Terra.

Lisboa, 19 de Julho de 2002. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

**Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Julho de 2002.

Depositado em 2 de Agosto de 2002, a fl. 185 do livro n.º 9, com o registo n.º 266/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCEs — Feder. dos Sind. do Comércio, Escritórios e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão do CCT para a indústria de guarda-sóis e acessórios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 30, de 15 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 12, de 29 de Março de 1986, 16, de 29 de Abril de 1987, 16, de 29 de Abril de 1989, 16, de 30 de Abril de 1990, 16, de 30 de Abril de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, 31, de 22 de Agosto de 1983, 31, de 22 de Agosto de 1994, 30, de 15 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 32, de 29 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 31, de 22 de Agosto de 2000, e 30, de 12 de Agosto de 2001, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de alimentação**

As entidades que não possuam cantina para fornecimento de refeições concederão a todos os trabalhadores ao seu serviço uma importância de € 2 (400\$) por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As retribuições estabelecidas produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	574,52
2	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	550,40

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Encarregado geral de armazém ..... Guarda-livros ..... Programador .....	534,02
4	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário de direcção ..... Programador mecanográfico ..... Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Fogoeiro-encarregado .....	473,02
5	Operador mecanográfico ..... Vendedor ..... Encarregado de armazém ..... Operador de computador ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	445,25
6	Segundo-escriurário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Cobrador ..... Operador de telex ..... Fiel de armazém ..... Motorista ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	421,70
7	Terceiro-caixeiro ..... Telefonista ..... Perfurador-verificador ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Ajudante de motorista ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	372,20
8	Servente (viatura de carga) ..... Contínuo ..... Servente ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Ajudante de fogoeiro do 4. <sup>o</sup> ano .....	349,22
9	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	(*) 301,80
10	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de fogoeiro dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos ...	(*) 279,40
11	Paquete de 17 anos ..... Praticante de 17 anos .....	(*) 279,40
12	Paquete de 16 anos ..... Praticante de 16 anos .....	(*) 279,40

(\*) De acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

*Nota.* — *Rm*=soma das retribuições de cada grupo, dividida pelo número de grupos.

12 — Para efeitos previstos nas cláusulas 45.<sup>a</sup> («Deslocações»), 61.<sup>a</sup> («Abono para falhas») e 62.<sup>a</sup> («Diuturnidades»), o valor de *Rm*/12 a considerar é de € 406,10, correspondendo os valores da actual aos seguintes montantes:

Alojamento completo — € 34,20;  
Alojamento com pequeno-almoço — € 21,45;  
Almoço ou jantar — € 9,40;  
Abono para falhas — € 11,75;  
Diuturnidades — € 21,65.

Porto, 13 de Maio de 2002.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 28 de Junho de 2002. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 26 de Julho de 2002.

Depositado em 1 de Agosto de 2002, a fl. 184 do livro n.º 9, com o n.º 258/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações certas mínimas

Nível	Remuneração (euros)
I .....	639,50
II .....	575,50
III .....	538
IV .....	517
V .....	508,50
VI .....	500
VII .....	468,50
VIII .....	436
IX .....	423
X .....	410,50
XI .....	391,50
XII .....	350
XIII .....	279,50
XIV .....	279,50

### ANEXO IV

#### Outras remunerações certas mínimas

Natureza da retribuição	Cláusula	Valor (euros)
Diuturnidade .....	26. <sup>a</sup> .....	12,50
Subsídio de alimentação .....	29. <sup>a</sup> .....	1,15
Subsídio de trabalhadores de carnes:		
Mensal .....	56. <sup>a</sup> , n.º 2 ...	69
Semanal .....	56. <sup>a</sup> , n.º 3 ...	17,50
Preparação de curso .....	55. <sup>a</sup> .....	9
Alimentação completa (HOT) .....	57. <sup>a</sup> , n.º 8 ...	50
Subsídio trab. PAN .....	58. <sup>a</sup> , n.º 1 ...	1,50
Abono para falhas .....	22. <sup>a</sup> , n.º 5 ...	18,50
Diária completa .....		38,60
Almoço ou jantar .....		9,70
Alojamento .....		21

### Disposição final

Nas matérias que não foram objecto da presente alteração, mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, com a integração constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1998 e alteração constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1998.

Braga, 27 de Março de 2002.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio: (Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho: António Meireles de Magalhães Lima.

Pela Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto: Sara Correia de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Braga: (Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 31 de Julho de 2002.

Depositado em 2 de Agosto de 2002, a fl. 186 do livro n.º 9, com o registo n.º 267/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio retalhista no distrito de Faro, representadas pela ACRAL, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1, 2 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — A tabela salarial constante no anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2002.

**CAPÍTULO VI**

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Retribuições certas mínimas**

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será

atribuído um abono mensal de € 11,75, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 9,23.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Deslocações**

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários nos seguintes termos:

Diária — € 26;

Alojamento e pequeno-almoço — € 14,50;

Pequeno-almoço — € 1,80;

Almoço, jantar ou ceia — € 8,25;

ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

Alíneas b) e c) — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 e 7 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

**ANEXO IV**

**Quadro de vencimentos**

Níveis	Remunerações (em euros)
A .....	535,20
B .....	491
C .....	479,85
D .....	446,13
E .....	413
F .....	365,70
G .....	352,75
H .....	350,15
I .....	348
J .....	348
L .....	348
M .....	348

Faro, 18 de Junho de 2002.

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Julho de 2002.

Depositado em 2 de Agosto de 2002, a fl. 186 do livro n.º 9, com o registo n.º 268/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.**

Novo texto acordado para a cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 3, cláusula 16.<sup>a</sup>, n.º 7, alíneas a) e b), cláusula 37.<sup>a</sup>, n.º 1, alíneas a), b), c) e d), cláusula 67.<sup>a</sup>, n.º 1, cláusula 69.<sup>a</sup>, n.º 1, cláusula 70.<sup>a</sup>, n.º 1 e anexo II — tabela salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Transitários de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1991, n.º 19, de 22 de Maio de 1992, n.º 29, de 8 de Agosto de 1993, n.º 33, de 8 de Setembro de 1994, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2001:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária, à excepção da cláusula 70.<sup>a</sup>, vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 2002 e até 31 de Dezembro de 2002, data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas.

A cláusula 70.<sup>a</sup> vigorará de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2002.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Deslocações**

7 — .....

a) Continente e ilhas — € 14,50;

b) Países estrangeiros — € 31,50.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Refeições em trabalho suplementar**

1 — .....

a) Pequeno-almoço — € 2,60;

b) Almoço — € 10,50;

c) Jantar — € 10,50;

d) Ceia — € 6,50.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — No valor de € 23.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — No valor de € 28,50.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — No valor de € 5.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Grupos	Categorias	Remuneração (em euros)
A	Chefe de serviços .....	827
B	Chefe de secção ..... Programador de informática .....	705
C	Primeiro-oficial ..... Encarregado de armazém ..... Operador de informática ..... Secretário(a) correspondente ..... Promotor de vendas de 1.ª classe .....	640
D	Segundo-oficial ..... Promotor de vendas de 2.ª classe .....	607
E	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém ..... Motorista .....	551
F	Aspirante ..... Cobrador ..... Primeiro contínuo ..... Primeiro porteiro ..... Telefonista ..... Conferente de armazém .....	505
G	Operador de máquinas ..... Servente ..... Embalador .....	475
H	Praticante .....	409
I	Segundo contínuo ..... Segundo porteiro ..... Auxiliar de limpeza .....	400
J	Praticante estagiário .....	348

Grupos	Categorias	Remuneração (em euros)
L 1	Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre.	348
L 2	Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre.	360
M	Paquete .....	348

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 3,60/hora e a quinze horas semanais.

Lisboa, 7 de Junho de 2002.

Pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Julho de 2002.

Depositado em 18 de Fevereiro de 2002, a fl. 185 do livro n.º 9, com o n.º 265/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2002, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuição do trabalho**

##### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições mínimas mensais**

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 31.

12 — As empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador

ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 2,70.

### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho fora do local habitual**

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 52,50 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 12,50 e a dormida com pequeno-almoço a € 27,50.

## **CAPÍTULO VII**

### **Diuturnidades**

#### **Base XXXII**

#### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, uma diuturnidade, € 10,30, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, uma diuturnidade, no montante de € 10,30, até ao limite de três diuturnidades.

## **ANEXO IV**

### **Tabela salarial**

Grupos	Tabela (em euros)
1-A .....	681
1-B .....	648
1-C .....	622
2 .....	582
3 .....	569
4 .....	526
5 .....	488
6 .....	475
7 .....	422
8 .....	373
9 .....	360
10 .....	354
11 .....	350
12 .....	348

Lisboa, 26 de Julho de 2002.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

António Félix Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
*Joaquim Jesus Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:  
*Joaquim Jesus Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
*Joaquim Jesus Silva.*

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
*Joaquim Jesus Silva.*

### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 25 de Julho de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

Entrado em 29 de Julho de 2002.

Depositado em 5 de Agosto de 2002, a fl. 186 do livro n.º 9, com o registo n.º 271/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e revisão**

1 — O presente CCTV entra em vigor e terá o prazo de vigência previsto na lei.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro do ano 2002.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — .....

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de € 9,98 por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, devendo o valor das diuturnidades já vencidas ser actualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

§ único. ....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de refeição**

1 — Aos trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo completo será atribuído um subsídio de refeição no valor de € 4,49 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo do subsídio de férias e de Natal.



### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento e recebimento terão direito a um subsídio mensal de € 18,84 para falhas.

2 — .....

§ 1.º Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 18,84, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal será de € 18,84, por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

§ 2.º Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 8,26.

3 — .....

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Subsídio de chefia e outros

##### Exibição

1 — .....

2 — Ao projeccionista responsável deverá ser pago um subsídio de chefia nunca inferior a € 18,84 para os cinemas de classe A e de € 12,39 para os restantes cinemas que laborem em regime de tempo completo.

3 — O trabalhador dos cinemas de classe A que acumule as funções de electricista da casa de espectáculos onde presta serviço receberá um complemento mensal de € 26,85.

##### Laboratórios de revelação

4 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem cometia funções de chefia, as quais compreendem a de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, auferirá um complemento mensal de € 24,26.

§ único. — O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumular as funções de projeccionista auferirá um complemento mensal de € 24,26.

##### Distribuição

5 — Projeccionista — no caso de exercer funções na empresa, o projeccionista receberá mensalmente um complemento de € 18,33.

##### Trabalho fora do local habitual

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentação justificativa da despesa, de harmonia com os seguintes critérios fixos:

Pequeno-almoço — € 3,10;

Almoço ou jantar — € 11,87;

Alojamento — € 30,72;

Diária completa — € 52,66.

O pagamento respeitante a alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;

c) .....

4 — .....

a) .....

b) .....

5 — Na deslocação fora do continente, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário de € 88,80, se ela se destinar ao estrangeiro, ou de € 67,11, se se destinar às Regiões Autónomas da Madeira e Açores, excepto se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipótese em que o subsídio será unicamente de € 26,33.

6 — .....

7 — Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes no valor mínimo de € 38 163,44, tornado extensivo a viagens aéreas, sempre que elas tenham lugar. O seguro será feito numa companhia com sede no continente.

8 — .....

9 — Os trabalhadores destacados para funções de fiscalização de cinemas receberão exclusivamente € 4,65 por espectáculo, se a fiscalização for dentro da localidade onde prestam serviço. Se a fiscalização for fora, além dos € 4,65 por espectáculo, receberão um subsídio de € 4,90 por dia, acrescido das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

10 — .....

### ANEXO I

#### Distribuição — Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de programação .....	627,25
Programista-viajante .....	560,14
Programista .....	516,26
Tradutor .....	578,72
Publicista .....	578,72
Ajudante de publicista .....	437,27
Chefe de expedição e propaganda .....	479,09
Projeccionista .....	445,53
Encarregado de material e propaganda .....	479,09
Expedidor de filmes .....	437,27
Revisor .....	420,72
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor: primeiros 11 meses .....	354,15
12.º mês .....	420,75

**ANEXO II**  
**Electricistas**

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Electricistas:	
Encarregado .....	542,58
Chefe de equipa .....	506,96
Oficial .....	471,86
Pré-oficial .....	428,49
Ajudante .....	369,12
Aprendiz .....	354,15

**ANEXO III**  
**Escritórios**

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de escritório .....	647,89
Chefe de serviços .....	624,67
Analista do sistema .....	624,67
Chefe de contabilidade .....	624,67
Técnico de contas .....	624,67
Chefe de secção .....	578,72
Tesoureiro .....	624,27
Caixa .....	516,26
Correspondente em línguas estrangeiras .....	526,06
Primeiro-escriturário .....	516,26
Segundo-escriturário .....	471,86
Terceiro-escriturário .....	428,49
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano .....	359,83
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano .....	403,71
Recepcionista .....	469,79
Programador .....	578,72
Operador de computador .....	516,26
Operador de registo de dados .....	469,79
Secretário da direcção .....	526,06
Telefonista .....	420,75
Cobrador .....	479,09
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade) .....	420,75
Contínuo, porteiro e guardrda (com menos de 21 anos de idade) .....	359,83
Paquete de 16 e 17 anos de idade .....	354,15
Servente de limpeza .....	354,15

**ANEXO IV**  
**Exibição**

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Gerente .....	565,14	451,60
Secretário .....	517,36	419,23
Fiel .....	420,77	368,88
Primeiro-projeccionista .....	494,73	395,89
Segundo-projeccionista .....	458,51	387,09
Ajudante de projeccionista .....	423,83	356,04
Bilheteiro .....	494,73	395,89
Ajudante de bilheteiro .....	458,51	387,09
Fiscal .....	440,88	370,67
Arrumador .....	366,24	361,05
Arrumador .....	355,01	355,01
Serviços de limpeza .....	355,01	355,01

**Notas**

1 — Nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup>, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 49.<sup>a</sup>:

$$\frac{(RM+D \times 12)}{52 \times \text{PNTS}}$$

**ANEXO V**  
**Laboratórios de legendagem**

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Operador de legendagem .....	514,99
Compositor de legendas .....	494,57
Preparador de legendação .....	450,18

*Nota.* — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

**ANEXO VI**  
**Laboratórios de revelação e montagem**

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Director técnico .....	718,11
Chefe de laboratório .....	538,45
Secção de revelação:	
Operador .....	424,88
Assistente .....	382,55
Estagiário .....	354,15
Secção de tiragem:	
Operador .....	424,88
Assistente .....	382,55
Estagiário .....	354,15
Secção de padronização:	
Operador .....	424,88
Assistente .....	382,55
Estagiário .....	354,15
Secção de montagem de negativos:	
Montador .....	424,88
Assistente .....	382,55
Estagiário .....	354,15
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista .....	459,98
Analista químico .....	459,98
Assistente estagiário de analista .....	381,51
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador .....	398,03
Segundo-preparador .....	381,51
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial .....	441,40
Segundo-oficial .....	424,88
Aprendiz .....	354,15
Projecção:	
Projeccionista .....	390,29
Ajudante de projeccionista .....	354,15
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas .....	398,55

**ANEXO VII**  
**Metalúrgicos**

Categoria profissional	Vencimento (euros)
<b>Metalúrgicos:</b>	
Encarregado .....	543,10
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	488,89
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	471,86
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	446,05
Pré-oficial .....	428,49
Ajudante .....	369,12
Aprendiz .....	354,15

**ANEXO VIII**  
**Motoristas**

Categoria profissional	Vencimento (euros)
<b>Motorista:</b>	
De ligeiros .....	445,53
De pesados .....	471,86

**ANEXO X**  
**Tradutores**

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,41 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,83 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, italiana e espanhola — € 0,57 por legenda;
- Localização de legendas — € 0,15 por legenda.

Lisboa, 10 de Abril de 2002.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Julho de 2002.

Depositado em 28 de Agosto de 2002, a fl. 185 do livro n.º 9, com o registo n.º 262/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro.**

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, por outro lado, considerando a existência dos acordos de revisão salarial celebrados em 2000 e 2001, é acordado:

1 — Alterar o acordo colectivo de trabalho de que são partes o Banco Comercial Português, S. A., outras instituições do Grupo Banco Comercial Português, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1998, com as alterações acordadas e publicadas no n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, e no n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, substituindo integralmente este instrumento de regulamentação colectiva pelo texto constante no anexo a esta acta, que reproduz o conjunto completa de 149 cláusulas e 8 anexos a que as partes pela presente se vinculam, e que vai assinado pelas Partes, faz parte integrante desta acta e substitui e revoga as correspondentes disposições do acordo colectivo, o qual, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável.

2 — Aprovar os valores da tabela de vencimentos e das restantes prestações pecuniárias decorrentes da presente revisão para o ano de 2002, nos exactos termos do anexo III e do anexo IV do acordo colectivo, reproduzidos no anexo a esta acta, que vai assinado pelas Partes, faz parte integrante desta e substitui e revoga as correspondentes disposições do acordo colectivo.

3 — Que os valores das retribuições mínimas ora revistos, bem como os valores das restantes prestações pecuniárias decorrentes da presente revisão, com excepção das ajudas de custo e das prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2002.

Lisboa, 12 de Julho de 2002

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Independente da Banca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Comercial Português, S. A., SERVIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, ACE, BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Credibanco — Banco de Crédito Pessoal, S. A., Banco Expresso Atlântico, S. A., AF Investimentos — Fundos Mobiliários, S. A., AF Investimentos, Fundos Imobiliários, S. A., AF Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A., BCP Leasing, S. A., e BCP Factoring, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., e F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

**TÍTULO I**

**Âmbito de aplicação**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito pessoal**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho obriga as instituições e os Sindicatos que o subscrevem e apli-

ca-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquelas instituições e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e pelo Sindicato Independente da Banca (SIB), doravante designados simplificadamente por Sindicatos, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

## TÍTULO II

### Direitos e deveres laborais

#### CAPÍTULO I

##### Direitos e deveres em geral

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres das instituições

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as instituições estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres;

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento donde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — É vedado às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;

- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- f) Obrigar o uso de farda.

3 — A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

As instituições outorgantes e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

### SECÇÃO II

#### Encerramento e transmissão de estabelecimento

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se anteriormente já exercia essa actividade, com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa prestar serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

No caso de encerramento definitivo de um estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, algum contrato de trabalho houver cessado nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutra instituição, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores do prazo de reclamação dos seus créditos, sob pena de responder por estes, se forem reclamados, nos 15 dias posteriores à transmissão do estabelecimento.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

### SECÇÃO III

#### Actividade sindical nas instituições

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical nas instituições de crédito e sociedades financeiras signatárias do presente acordo, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para os efeitos previstos na cláusula anterior, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Criar secções e comissões sindicais;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais julgados necessários;
- c) Relativamente aos membros das direcções sindicais, do conselho directivo do SAMS/quadros ou do conselho de gerência do SAMS/SIB, dis-

por do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;

- d) Relativamente aos delegados sindicais, dispor das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da instituição, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- f) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros das direcções sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e dos leis do trabalho aplicáveis.

#### SECÇÃO IV

##### Condições e medicina do trabalho

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Condições do local de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, as instituições são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora, nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de con-

servação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor da fadiga.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou por em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Medicina do trabalho

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei.

3 — Os serviços de medicina do trabalho deverão por em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, devendo ser informados, pela instituição ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.

4 — Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### CAPÍTULO II

##### Estatuto funcional

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Garantia do exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detém, de acordo com o que em cada momento lhes for determinado pela entidade empregadora, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

2 — No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, do prazo máximo de cinco meses, um estatuto profissional equivalente à sua categoria.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A — categorias da área directiva;
- b) Grupo B — categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;
- c) Grupo C — categorias da área de apoio.

2 — A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

3 — Consideram-se categorias profissionais específicas ou de enquadramento aquelas que envolvem o exercício de actividades próprias das instituições de crédito e das sociedades financeiras ou cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica, considerando-se como tais as categorias do grupo A, bem como as categorias do grupo B nas áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, com nível mínimo 8 e reconhecidas pelo SNQTB.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja por qualquer motivo extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Procuradores**

Os trabalhadores com procuração não podem ter retribuição inferior à do nível 6 ou nível 8, consoante sejam filiados no SIB ou no SNQTB, respectivamente, devendo ser obrigatoriamente promovidos ao respectivo nível, logo que completem um ano de desempenho do mandato.

### **CAPÍTULO III**

#### **Carreiras profissionais**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Carreira profissional**

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e mudança para categoria profissional superior, baseando-se, cumulativamente, na capacidade de adaptação,

nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e na avaliação de desempenho.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4 — As promoções e progressões terão de ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.<sup>a</sup>, estão sujeitas a aprovação superior.

5 — A promoção a determinadas categorias profissionais pode estar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 24.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Aconselhamento e avaliação**

1 — A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2 — A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, que deverá assinar o respectivo processo.

3 — Os termos de realização da avaliação de desempenho constam de regulamento aprovado pela entidade empregadora, que deverá ser enviado aos Sindicatos, para conhecimento.

4 — O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de auto-avaliação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Progressões e promoções**

1 — Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, os trabalhadores têm direito a ser promovidos ou a progredir na carreira profissional sempre que reúnam as seguintes condições:

- a) Obtiverem notação de valor superior a 70% em quatro avaliações anuais de desempenho, num período de cinco anos; e
- b) Obtiverem notação de valor superior a 75% no ano que precede a evolução na carreira.

2 — Cada trabalhador será formalmente informado sempre que não atinja os valores fixados no número anterior para as avaliações de desempenho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Correcção da retribuição de base**

1 — Os trabalhadores têm direito à correcção da sua retribuição de base nos termos seguintes:

- a) Para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 10 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- b) Para dois níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 20 anos de per-

manência na mesma categoria profissional ou equivalente;

- c) Para três níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 25 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- d) Para quatro níveis imediatamente acima do mínimo na respectiva categoria após 30 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

2 — As correcções da retribuição de base previstas no número anterior serão precedidas, para os trabalhadores admitidos com o nível 4, por uma correcção suplementar para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após três anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente, ou após um ano se tiverem obtido uma notação igual ou superior a 70 %.

3 — Nas situações previstas no número anterior, as correcções subsequentes da retribuição de base serão feitas aos 11, 21, 26 e 31 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

4 — Para efeito do previsto no n.º 1:

- a) Consideram-se apenas os anos de bom e efectivo serviço, contados nos termos dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 99.<sup>a</sup>;
- b) No caso de ocorrência de uma promoção ou progressão com aumento de nível de retribuição, suspende-se a contagem dos anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente que estava a correr, passando a contar-se do início, a partir da referida promoção ou progressão, o período previsto no n.º 1 que for aplicável.

5 — A correcção da retribuição de base pode ser feita através da integração dos complementos retributivos auferidos pelo trabalhador.

6 — Nas revisões anuais da tabela de vencimentos, as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, directa ou indirectamente pela instituição ao trabalhador, não podem ser objecto de eliminação, redução, integração ou absorção noutra parcela remuneratória.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança, só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria.

3 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional reais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a 3 anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

4 — No caso de não se concretizar a integração na categoria para que foi nomeado, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

5 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Funções de chefia interinas

1 — Quando o trabalhador assumir interinamente funções de chefia, não poderá a situação prolongar-se por período superior a 120 dias.

2 — O exercício do funções interinas tem de merecer o acordo escrito do trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, com notação superior a 75 % dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior aquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção ou progressão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respectiva categoria.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até do máximo de 6 meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, sem prejuízo de a antiguidade se reportar à data de admissão.



#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Estágio de ingresso

1 — O ingresso na empresa pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período de estágio

1 — O acesso a categorias profissionais específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder 1 ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se já estivesse na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 100.<sup>a</sup>

5 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, é reconhecido o tempo de serviço prestado fora das instituições signatárias sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço naquelas prestado, em condições de reciprocidade.

## CAPÍTULO IV

### Mobilidade dos trabalhadores

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Mobilidade e equivalência de funções

1 — A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respectiva.

2 — Deverá ser estabelecida, pela entidade empregadora, a equivalência entre actividades ou funções conexas, ainda que abrangendo áreas funcionais distintas, a que correspondam idênticos estatutos retributivos, facilitando, quando necessário, a aquisição dos conhe-

cimentos técnico-profissionais requeridos para a efectivação desta equivalência.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Prioridade na transferência de trabalhadores

1 — Nas transferências de trabalhadores, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Mérito demonstrado nas avaliações de desempenho;
- b) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
- d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
- f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea b) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 77.<sup>a</sup>

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro do distrito para o qual foi contratado ou para localidade de distrito contíguo.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

4 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1 — Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da actividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de acções de formação profissional.

2 — A entidade empregadora custeará as despesas directamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade interempresas**

Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade empregadora, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade do trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades empregadoras ou para agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência temporária sem modificação da entidade empregadora;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade empregadora.

2 — As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido**

1 — Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2 — As pensões de reforma por invalidez ou invalidez, presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Cedência temporária**

1 — A cedência temporária referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup> não implica a modificação da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 — Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na empresa cessionária, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

3 — A cedência temporária é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, certa ou incerta.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Transferência reversível**

1 — A transferência reversível referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup> implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 36.<sup>a</sup>

### **CAPÍTULO V**

#### **Formação profissional**

##### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Formação**

1 — Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que a entidade empregadora promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores e considerado como efectiva prestação do trabalho.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto na cláusula 100.<sup>a</sup> deste acordo.

##### **SECÇÃO II**

##### **Trabalhadores-estudantes**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Horário do trabalhador-estudante**

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento de horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias e licença sem retribuição

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa, ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará das mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificado por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 98.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Competência das instituições

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar aos Sindicatos, para conhecimento.

###### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Falhas de caixa

Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou actos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

#### SECÇÃO II

##### Tempo de trabalho

###### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### Regime geral de prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade empregadora e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

2 — O regime a que se refere a presente cláusula compreendo tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — Os contratos de trabalho a tempo parcial serão celebrados por escrito e deles deve constar a actividade para que à contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula e da cláusula 93.<sup>a</sup>

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade empregadora estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saídas fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;
- c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;
- d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho diário fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) Unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, em que poderão ser estabelecidos horários fora do período referido do número anterior e compatíveis com os períodos de funcionamento observados nesses espaços;
- b) Unidades: que podem funcionar continuamente — (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; (iv) as áreas de autorização de pagamentos, (v) outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente;
- c) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento do horário de trabalho ao sábado, domingo e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos no número anterior, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3% do total de agências do conjunto das entidades empregadoras signatárias do presente acordo e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado dentro dos limites legais e nas seguintes situações:

- a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras, e exposições;
- b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou consentida pela hierarquia directa do trabalhador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de seis anos, frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado a entidade empregadora fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

8 — As entidades patronais deverão manter, no local de trabalho, um livro ou registo informático de onde constem as horas de trabalho suplementar efectuadas por cada trabalhador, o qual deve ser actualizado imediatamente após a realização desse trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Os limites máximos de prestação de trabalho suplementar são os previstos na lei.

2 — As instituições deverão possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto do trabalhador, aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender, desde que relacionadas com a prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Horários diferenciados e por turnos

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 48.<sup>a</sup>, o qual, nos termos aí previstos, poderá ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar aos feriados, nos termos previstos na cláusula 57.<sup>a</sup>

3 — A entidade empregadora pode por termo no regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação do trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos, deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho flexíveis

Nos termos legais e sem prejuízo da duração do período normal do trabalho semanal e das condições gerais sobre a fixação do horário de trabalho, podem ser praticados horários flexíveis.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário do trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direcção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2 — Para efeitos do disposto do número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter do autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade empregadora;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade empregadora;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;

f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros do conselho de administração.

3 — O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral do entidade empregadora, comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

4 — A isenção do horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a duas horas para além do período normal de trabalho diário, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência de dois meses.

5 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### § 1.º

Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores têm direito ainda aos feriados obrigatórios e facultativos previstos na lei.

3 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 49.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal e os feriados podem ser gorados em dias diferentes, dentro de duas semanas consecutivas.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias do ano:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro; e  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Entrudo e o 24 de Dezembro.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Duração das férias**

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, a que acresce um período adicional de férias equivalente a um dia útil por cada quatro meses completos de serviço, calculado com base no trabalho prestado entre 1 de Maio de cada ano e 30 de Abril do ano seguinte.

2 — Para determinação dos meses completos de serviço considerar-se-ão todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho, bem como os dias em que não foi prestado trabalho por motivo devidamente justificado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Férias do agregado familiar**

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes instituições, abrangidos por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas ou interpoladas**

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 60.<sup>a</sup>

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Mapa de férias**

As instituições afixarão nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Diferimento do início do período de férias**

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhador.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano

civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de mudança de entidade empregadora

1 — A mudança do trabalhador para outra entidade empregadora signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2 — Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendem gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, era cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão 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 de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e res-

pectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A instituição que obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito no correspondente subsídio de férias.

#### § 2.º

##### Faltas

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.



2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) 5 dias seguidos ou alternados, a utilizar no prazo de 30 dias, por nascimento de filhos;
- c) 5 dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia por cada doação;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções nos sindicatos ou em instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;
- g) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e três dias úteis conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais dos sindicatos ou de candidatos para os órgãos locais, ou de empresa, dos sindicatos;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- i) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a instituição exigir prova do facto;
- j) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos nas alíneas h) e i) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir no trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — Sem prejuízo da instituição poder verificar a situação de doença e a natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, salvo nas situações em que este não recorra a assistência médica na doença.

5 — Nas situações previstas na parte final do número anterior, o trabalhador deve comunicar, no início da situação de doença, a falta e a inexistência de assistência médica à instituição, podendo esta convocar o trabalhador para um exame médico.

6 — No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime para a comunicação e prova das faltas por doença.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Exame médico

1 — A convocatória para o exame médico a que se referem os n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio do trabalhador.

2 — No acto da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

3 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade empregadora pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.

4 — Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por esta escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

4 — Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Falta aos exames médicos

1 — A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o trabalhador venha a receber da instituição de segurança social em que esteja inscrito.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios da segurança social.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### § 3.º

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do 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 em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere a cláusula 102.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá que regressar no dia imediato ao da alta.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

4 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

### § 4.º

#### Licença sem retribuição

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva a direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos V e VI, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 102.<sup>a</sup>

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Remuneração e contribuições

#### SECÇÃO I

#### Retribuição, complementos e abonos

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Definição de retribuição

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

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível, as diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

- a) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios de almoço e de jantar;
- d) Subsídios infantil e de estudos.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, função, nível de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:  $(rm \times 12) : (52 \times n)$ , sendo  $rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal em horas.

2 — A retribuição diária é igual a  $1/30$  da retribuição mensal.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito, por cada quatro anos de serviço efectivo, contados a partir da data do vencimento da última diuturnidade vencida ao abrigo do anterior regime, ou desde a data da admissão para os novos trabalhadores, a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2 — As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

3 — Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no n.º 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 30.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

1 — A remuneração do trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respectivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2 — Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período nocturno e integra o subsídio de férias e de Natal.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 87.<sup>a</sup>, sendo fixada a partir do nível retributivo definido no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social**

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social é majorada de modo que recebam retribuição líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 50 %, ou seja 150 %;
- b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 75 %, ou seja 175 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 87,5 %, ou seja 187,5 %;
- b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 118,75 %, ou seja 218,75 %.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto no n.º 1 da cláusula 97.<sup>a</sup>

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:  $2 \times R_{hn} \times T$ , sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito

a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:  $2,5 \times Rhn \times T$ , sendo  $Rhn$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete horas.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup> e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Retribuição na isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5% ou 46,5% ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores excedam, em média, o correspondente período de trabalho, em uma hora ou duas horas, respectivamente.

2 — O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do n.º 3 da cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Subsídios de trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido mensalmente de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores têm direito a um prémio de antiguidade de acordo com um dos seguintes regimes:

- a) Quando completam 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da maior retribuição mensal a que tiverem direito no ano da sua atribuição;
- b) Quando completam 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da maior retribuição mensal a que tiverem direito no ano da sua atribuição.

2 — Os trabalhadores que pretendam receber o prémio de antiguidade aos 30 anos de bom e efectivo serviço deverão manifestar a sua opção com um mínimo de 30 dias de antecedência relativamente à data em que perfaçam aquele período de antiguidade.

3 — A data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

4 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>

5 — Para eleitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 25 dias úteis.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço e doença profissional;
- b) As previstas no capítulo III do título III do presente acordo;
- c) Casamento do trabalhador;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes dos sindicatos, conselho geral dos sindicatos, conselho directivo do SAMS/Quadros e conselho de gerência do SAMS/SIB, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador tiver incurso n.º 5 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá uma vez decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea *b*) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Despesas com deslocações e ajudas de custo**

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas seguintes condições:

- a) Será pago pela entidade empregadora o preço da viagens;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;
- d) Quando for utilizado automóvel do trabalhador, a entidade empregadora pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina sem chumbo 98, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;
- f) No caso das alíneas *d*) e *e*), é obrigação da entidade empregadora custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade empregadora.

2 — As despesas com deslocações são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora, mas sem prejuízo do disposto nesta cláusula.

3 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo do valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos n.ºs 3 a 5, a entidade empregadora reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar no pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

10 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo como o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Participação nos lucros**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos estatutos do Banco Comercial Português, S. A., de um bónus extraordinário, a título de comparticipação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração do Banco.

## SECÇÃO II

### **Contribuições**

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — As instituições signatárias descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas aos sindicatos e remetê-los-ão aos mesmos sindicatos até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhados de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida do número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos sindicatos, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Contribuições para o SAMS

1 — São beneficiários do SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários do SAMS do Sindicato Independente da Banca os respectivos sócios, mantendo-se essa situação após a passagem à reforma.

2 — Sempre que um trabalhador ou pensionista abrangido pelo presente acordo esteja inscrito no serviço de assistência médico-social de qualquer sindicato outorgante, será aplicável o seguinte regime de contribuições:

- a)  $6,25\% \times S$ , se  $S \leq \text{€ } 1500$ , e  $2,8\% \times S + \text{€ } 51$ , se  $\text{€ } 1500 < S \leq \text{€ } 5986$ , a cargo da instituição; e
- b)  $1,15\% \times S$ , sendo  $S \leq$  valor do nível 20 do anexo III, a cargo do trabalhador ou pensionista.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a)  $S$ , o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 85.<sup>a</sup>, o valor da mensalidade estabelecida na cláusula 121.<sup>a</sup> e diuturnidades estabelecidas na cláusula 122.<sup>a</sup> e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 124.<sup>a</sup>, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;
- b) Os valores de  $\text{€ } 5986$  e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;
- c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS do SNQTB e do SAMS do SIB até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam.

## CAPÍTULO VIII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido por correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.



3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao respectivo sindicato nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva 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), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exerçam as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundarem motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — O processo disciplinar só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 106.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade empregadora na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
  - I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
  - II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
  - III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
  - IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1 — Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 106.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

## TÍTULO III

### Direitos e deveres sociais

#### CAPÍTULO I

#### Segurança social

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Protecção social

1 — Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades empregadoras e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições signatárias do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 30.<sup>a</sup> e 120.<sup>a</sup>

5 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

##### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1 — 5% da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, bem como do subsídio de férias e do subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora.

2 — As instituições serão, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

3 — As instituições deverão obrigatoriamente enviar aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

4 — As instituições deverão ainda fornecer anualmente aos sindicatos relatório de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das instituições de crédito e sociedades financeiras que subscrevem o presente acordo.

##### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de invalidez

1 — Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2 — A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — Havendo parecer nesse sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 77.<sup>a</sup>, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

4 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

5 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

##### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Tempo prestado na função pública

1 — Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 121.<sup>a</sup> será contado, para efeitos de aplicação dos anexos V e VI, o tempo de serviço

prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições signatárias, em condições de reciprocidade.

2 — Considera-se como tempo de serviço prestado na função pública o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

## SECÇÃO II

### Plano base

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário**

1 — O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma instituição signatária, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja 65 anos de idade (invalidez presumível) tem direito:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e posteriormente às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo V, qualquer fracção do primeiro ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

3 — O trabalhador, nas situações previstas nos números anteriores, tem também direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer do mês de Janeiro.

4 — O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma instituição signatária, esteja ao serviço de outra instituição do sector bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados às instituições signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista no n.º 5 na cláusula 117.<sup>a</sup>, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5 — Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas no n.º 1, cada uma das mensalidades

a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respectiva categoria, para o grupo C.

6 — O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal do trabalho.

7 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade empregadora pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

8 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade empregadora.

9 — Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Às mensalidades referidas na cláusula 121.<sup>a</sup> acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 88.<sup>a</sup>, considerando todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data de vencimento da última e a data de passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup>

3 — O regime referido no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário**

1 — O trabalhador de uma instituição signatária do presente acordo não inscrito no regime geral de segurança social ou em qualquer outro regime especial de segurança social, que passe à situação de invalidez ou de invalidez presumível já desvinculado da referida instituição ou de qualquer outra instituição do sector bancário, tem direito ao pagamento pela instituição sig-

natária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado do sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime geral de segurança social ou outro regime especial mais favorável que lhe seja aplicável, independentemente do trabalhador chegar ou não a adquirir direitos nos referidos regimes.

2 — A parte da pensão a cargo da instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, prevista no n.º 1 anterior, será calculada com base na aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, à retribuição fixada no anexo III correspondente ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado na data de saída do sector bancário, e actualizada segundo as regras do presente acordo.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 119.<sup>a</sup>

4 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades para outra instituição não outorgante do presente acordo nos termos do n.º 5 da cláusula 117.<sup>a</sup>, cessa a responsabilidade da instituição signatária pelo pagamento das mensalidades de pensão de reforma prevista no n.º 1.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário**

1 — Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o n.º 1 da cláusula 121.<sup>a</sup>, as instituições concederão:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do Regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador do activo ou na reforma;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Janeiro, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 89.<sup>a</sup>

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VII não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) O cônjuge sobrevivente;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior, e sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entretanto constituídas.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do sector bancário**

1 — A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 123.<sup>a</sup> constitui as instituições sig-

natárias na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2 — Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no n.º 4 da cláusula 124.<sup>a</sup>

### SECÇÃO III

#### Plano complementar

##### Cláusula 126.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções que, independentemente da data da respectiva admissão, contribuam, nos termos da cláusula 118.<sup>a</sup>, para o financiamento do fundo de pensões serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar por aquele instituído, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelos respectivos contrato constitutivo e contrato de gestão.

2 — Para efeitos da presente secção, entende-se por:

- a) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões visando a atribuição de benefícios complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;
- b) *Return on equity* (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português, o resultante dos documentos de prestação de contas consolidadas apresentadas pelo Banco Comercial Português, S. A., nos termos legais;
- c) Remuneração efectiva, o montante correspondente à retribuição, mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;
- d) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

##### Cláusula 127.<sup>a</sup>

###### Benefícios

1 — Os benefícios contemplados no plano complementar a que se refere o n.º 1 na cláusula anterior são,

na data de entrada em vigor do presente acordo, os seguintes: benefícios complementares da pensão de velhice, da pensão de invalidez total e permanente, da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo e da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados.

2 — Os benefícios complementares da pensão de velhice são correspondentes a uma fracção da diferença entre, por um lado, o valor dos benefícios decorrentes da aplicação dessas percentagens da tabela anexa ao contrato constitutivo do fundo de pensões à remuneração efectiva do participante à data na reforma e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral de segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

3 — A fracção referida no número anterior corresponde à proporção entre a percentagem da citada tabela anexa referente ao número de anos a considerar para a atribuição do plano complementar e a percentagem do mesmo anexo correspondente ao número total de anos de serviço prestados a cada uma das entidades outorgantes deste ACT.

4 — Os benefícios complementares da pensão de invalidez total e permanente são correspondentes ao valor, à data da invalidez, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na tabela nacional de incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 %, que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

6 — Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo são correspondentes ao valor da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido nas prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito.

7 — Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados são correspondentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50 % da pensão de velhice ou de invalidez auferida pelo beneficiário àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral

da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito.

8 — O disposto na parte final dos anteriores n.ºs 2, 4, 6 e 7 não prejudica o regime previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 117.<sup>a</sup>

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Regras de aplicação

1 — Para a atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar só serão considerados os exercícios completos em que o trabalhador em efectividade de funções haja contribuído para o fundo, nos termos previstos na cláusula 118.<sup>a</sup>, e em que se tenham verificado, cumulativamente, os demais requisitos em cada momento previstos do contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões relativos à rendibilidade do grupo Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

- a) O *return on equity* (ROE) consolidado do grupo Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;
- b) O trabalhador não tenha renunciado à majoração, não se encontre na situação de pré-reforma e em cada ano tenha obtido notação igualou superior a 40.

2 — A notação referida na alínea b) do número anterior considera-se atingida por todos os representantes sindicais que estejam no exercício exclusivo das funções de dirigente sindical ou dos corpos gerentes dos SAMS/Quadros e SAMS/SIB.

3 — As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas ao plano complementar caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades empregadoras associadas do fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

4 — Exceptuando o previsto no número anterior, o trabalhador adquire o direito a que determinado exercício conte para efeitos do cálculo dos benefícios complementares diferidos, sempre que, no respectivo ano, se verifiquem as condições elencadas no n.º 1.

5 — Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

6 — O limite máximo do montante das pensões de reforma por velhice ou invalidez será sempre o da última remuneração líquida, não podendo, em situação alguma, traduzir-se em montante líquido superior àquela.

## CAPÍTULO II

### Acidentes pessoais de trabalho e doenças profissionais

#### SECÇÃO I

##### Acidentes pessoais

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### SECÇÃO II

### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar em situação equiparada à que legalmente confere direito a abono de família, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por morte**

Será garantida uma indemnização do valor fixado no anexo IV, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

### **CAPÍTULO III**

#### **Maternidade e paternidade**

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de maternidade e paternidade**

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

2 — Em caso de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até no final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral da doença.

8 — As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente nas férias, na antiguidade e na retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### **Licença parental e licença especial para assistência a filhos ou adoptado**

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, prorrogável até três anos, no caso de nascimento de um terceiro filho ou mais.

3 — O exercício dos direitos previstos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

4 — A licença parental prevista no n.º 1 não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

5 — Nos primeiros 15 dias da licença parental gozada pelo pai, desde que imediatamente subsequente à licença por maternidade, o trabalhador mantém o direito à retribuição.

6 — A licença especial não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito, nos termos previstos na cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

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

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

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

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Desempenho de tarefas no período de maternidade

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em algumas das situações previstas nas disposições legais próprias.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos

na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Adopção

Em caso de adopção de menores de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

### CAPÍTULO IV

#### Subsídios familiares

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3 — O subsídio infantil será pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio infantil será pago àquele a quem for creditado o abono de família.

5 — O subsídio infantil é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Incumbe ao trabalhador provar que os respectivos filhos frequentam o ensino oficial ou oficializado.

4 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 141.<sup>a</sup>



5 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio infantil a que se refere a cláusula 141.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Empréstimos à habitação

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Empréstimos à habitação

As instituições signatárias concederão aos respectivos trabalhadores empréstimos para aquisição de habitação própria e para outras situações similares, tendo em conta os critérios de concessão de crédito aplicáveis à generalidade dos clientes e em vigor em cada instituição, com as especificidades decorrentes do regime previsto no regulamento dos empréstimos à habitação, que constitui o anexo VIII a este acordo.

## TÍTULO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de quatro elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

3 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho bem como as alterações que vierem a ser acordadas entram em vigor no dia imediato à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicarem.

2 — O anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar e às ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas com expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão ser iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — A revisão do presente acordo incumbe, em primeira instância, à comissão paritária prevista na cláusula anterior.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — A manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.<sup>a</sup>, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respectiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade

O presente acordo considera-se globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Regime especial de transferência para trabalhadores com antiguidade adquirida

1 — Qualquer trabalhador admitido antes de 22 de Agosto de 1990 só pode ser transferido para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2 — Quando o trabalhador admitido antes de 22 de Agosto de 1990 exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Sistema de diuturnidades para trabalhadores com antiguidade garantida

Os trabalhadores admitidos nas instituições e inscritos nos sindicatos outorgantes antes da data da assinatura da presente alteração do acordo podem optar, até 31 de Dezembro de 2002, entre o sistema de diuturnidades previsto no n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup> e o sistema previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>, na redacção publicada em 15 de Agosto de 1999 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

###### Categorias profissionais do grupo A — Área directiva

*Director-geral, director-geral-adjunto, director central e director central-adjunto.* — Integram a alta direcção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes; normalmente reporta directamente ao administrador do respectivo pelouro.

*Director, director-adjunto e subdirector.* — Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direcção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

###### Categorias profissionais do grupo B — Área comercial

*Director de estabelecimento/operações e gerente de estabelecimento.* — No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back-office* de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento.* — Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações* — No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações.* — Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia

do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento, cabendo-lhos substituir a respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

*Promotor comercial.* — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente.* — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Supervisor.* — Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente in store e assistente de cliente.* — Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

###### Categorias profissionais do grupo B — Área técnica

*Técnico de grau I.* — Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II.* — Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III.* — Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV.* — Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e con-

trolo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico.* — Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

*Cambista e operador de mercados.* — Decidem e ou executam, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimentos, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

*Inspector-chefe.* — Inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

*Inspector.* — Inspecciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

*Inspector-adjunto e subinspector.* — De forma subordinada, inspeccionam todas as actividades da instituição, exercem funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substituem os inspectores relativamente a algumas das actividades de inspecção.

*Analista de sistemas.* — Pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção; avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamentos sempre que necessário e conveniente; trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas; promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista-programador.* — Mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática; assegura a manutenção dos programas, isoladamente ou integrando equipas-projecto.

*Analista de informática.* — Concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes; compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

*Operador principal.* — Coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de

exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

*Programador de informática.* — Desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise.

*Operador de informática.* — Opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas em centros de tratamento automático de informação.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área operativa/administrativa

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector e supervisor.* — Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Secretário.* — Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional.* — Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área da saúde/ambiente

*Médico.* — Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

*Enfermeiro.* — Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

#### Categorias profissionais do grupo C — Área de apoio

*Telefonista, contínuo, motorista e auxiliar.* — Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

## ANEXO II

### Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo A	Directiva .....	Director-geral .....	20
		Director-geral-adjunto .....	19
		Director central .....	18
		Director central-adjunto .....	18
		Director .....	16
		Director-adjunto .....	15
		Subdirector .....	14
	Comercial ....	Director de estabelecimento/operações	12
		Gerente de estabelecimento .....	11
		Subgerente de estabelecimento .....	10
		Chefe de estabelecimentos/operações ...	8
		Subchefe de estabelecimento/operações	7
		Promotor comercial .....	7

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo B		Gestor de cliente .....	5
		Supervisor .....	5
		Gerente <i>in store</i> .....	4
		Assistente de cliente .....	4
	Técnica .....	Técnico de grau I .....	15
		Analista de sistemas .....	14
		Inspector-chefe .....	13
		Técnico de grau II .....	12
		Inspector .....	11
		Analista programador .....	11
		Técnico de grau III .....	10
		Inspector-adjunto .....	9
		Subinspector .....	9
		Cambista .....	9
		Operador de mercados .....	9
		Analista de informática .....	9
		Operador principal .....	9
		Programador de informática .....	8
		Técnico de grau IV .....	8
		Operador de informática .....	6
		Assistente técnico .....	4
	Operativa/admi- nistrativa.	Chefe de serviço .....	11
		Subchefe de serviço .....	10
		Chefe de divisão .....	10
		Subchefe de divisão .....	9
		Chefe de secção .....	9
		Subchefe de secção .....	8
		Chefe de sector .....	8
		Secretário .....	6
	Saúde/ambiente	Supervisor .....	5
		Assistente operacional .....	4
Grupo C	Apoio .....	Médico .....	14
		Enfermeiro .....	6
		Telefonista .....	3
		Contínuo .....	2
		Motorista .....	2
		Auxiliar .....	1

### ANEXO III

#### Tabela de vencimentos

Níveis	Retribuições mínimas — Em euros
20	4 544,00
19	4 170,00
18	3 876,00
17	3 571,00
16	3 272,00
15	2 974,50
14	2 009,00
13	1 870,00
12	1 676,00
11	1 502,50
10	1 123,00
9	1 043,00
8	935,50
7	859,50
6	812,00
5	719,00
4	623,50
3	542,00
2	478,50
1	412,00

### ANEXO IV

#### Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valor — Em euros
88. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	34,35
97. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	7,75
98. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante .....	16,30
100. <sup>a</sup> (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de custo: a) Em Portugal .....	42,60
	b) No estrangeiro .....	148,35
	c) Apenas uma refeição .....	13,20
129. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem ...	125 091,50
133. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	125 091,50
141. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	21,20
142. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo: a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	23,75
	b) Do 5.º e 6.º anos de escolaridade .....	33,30
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	41,55
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade .....	50,35
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	57,55

### ANEXO V

#### Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível período intercalar (cláusula 121.<sup>a</sup>)

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão, correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo VI
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão, correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo VI
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão, correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo VI
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

## ANEXO VI

**Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Último período (cláusula 121.ª)**

Níveis																				
—																				
Em percentagem																				
Anos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
2 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
3 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
4 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
5 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
6 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
7 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
8 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
9 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
10 .....	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
11 .....	21,94	22,94	22,56	22,12	21,78	21,51	21,41	21,35	21,34	21,33	17,53	16,88	16,36	16,66	12,31	12,13	12,04	12,32	11,46	10,57
12 .....	24,69	25,81	25,38	24,89	24,51	24,20	24,08	24,02	24,01	23,99	19,72	18,99	18,40	18,75	13,84	13,65	13,55	13,86	12,89	11,90
13 .....	27,43	28,67	28,20	27,65	27,23	26,89	26,76	26,69	26,67	26,66	21,91	21,10	20,45	20,83	15,38	15,17	15,06	15,40	14,32	13,22
14 .....	30,17	31,54	31,02	30,42	29,95	29,58	29,44	29,36	29,34	29,33	24,10	23,21	22,49	22,91	16,92	16,68	16,56	16,94	15,75	14,54
15 .....	32,92	34,41	33,84	33,18	32,68	32,27	32,11	32,02	32,01	31,99	26,29	25,32	24,53	24,99	18,46	18,20	18,07	18,48	17,18	15,86
16 .....	35,66	37,28	36,66	35,95	35,40	34,96	34,79	34,69	34,68	34,66	28,48	27,43	26,58	27,08	20,00	19,72	19,57	20,02	18,62	17,18
17 .....	39,32	41,10	40,42	39,64	39,03	38,55	38,36	38,25	38,23	38,21	31,40	30,24	29,30	29,85	22,05	21,74	21,58	22,07	20,52	18,94
18 .....	42,06	43,97	43,24	42,40	41,75	41,23	41,03	40,92	40,90	40,88	33,60	32,35	31,35	31,94	23,59	23,26	23,08	23,61	21,95	20,27
19 .....	44,80	46,83	46,06	45,17	44,48	43,92	43,71	43,59	43,57	43,54	35,79	34,46	33,39	34,02	25,12	24,77	24,59	25,15	23,39	21,59
20 .....	47,54	49,70	48,88	47,93	47,20	46,61	46,38	46,26	46,23	46,21	37,98	36,57	35,44	36,10	26,66	26,29	26,10	26,69	24,82	22,91
21 .....	50,29	52,57	51,70	50,70	49,92	49,30	49,06	48,93	48,90	48,88	40,17	38,68	37,48	38,18	28,20	27,81	27,60	28,23	26,25	24,23
22 .....	53,03	55,44	54,52	53,46	52,65	51,99	51,74	51,59	51,57	51,54	42,36	40,79	39,53	40,27	29,74	29,32	29,11	29,77	27,68	25,55
23 .....	56,69	59,26	58,28	57,15	56,28	55,58	55,30	55,15	55,13	55,10	45,28	43,60	42,25	43,04	31,79	31,34	31,11	31,83	29,60	27,32
24 .....	59,43	62,13	61,10	59,91	59,00	58,27	57,98	57,82	57,79	57,76	47,47	45,71	44,30	45,13	33,33	32,86	32,62	33,37	31,03	28,64
25 .....	62,17	64,99	63,92	62,68	61,72	60,96	60,66	60,49	60,46	60,43	49,66	47,82	46,34	47,21	34,87	34,38	34,12	34,90	32,45	29,96
26 .....	64,92	67,86	66,74	65,44	64,45	63,65	63,33	63,16	63,13	63,09	51,85	49,93	48,39	49,29	36,40	35,89	35,63	36,44	33,88	31,28
27 .....	67,66	70,73	69,56	68,21	67,17	66,33	66,01	65,83	65,79	65,76	54,04	52,04	50,43	51,38	37,94	37,41	37,14	37,98	35,32	32,60
28 .....	70,40	73,60	72,38	70,98	69,89	69,02	68,68	68,50	68,46	68,43	56,74	54,15	52,48	53,46	39,48	38,93	38,64	39,52	36,75	33,92
29 .....	74,06	77,42	76,14	74,66	73,52	72,61	72,25	72,05	72,02	71,98	59,16	56,97	55,20	56,24	41,53	40,95	40,65	41,58	38,66	35,69
30 .....	76,80	80,29	78,96	77,43	76,25	75,30	74,93	74,72	74,69	74,65	61,35	59,08	57,25	58,32	43,07	42,47	42,15	43,12	40,09	37,01
31 .....	79,55	83,15	81,78	80,19	78,97	77,99	77,60	77,39	77,35	77,31	63,54	61,19	59,29	60,40	44,61	43,98	43,66	44,66	41,53	38,33
32 .....	82,29	86,02	84,60	82,96	81,69	80,68	80,28	80,06	80,02	79,98	65,73	63,30	61,34	62,48	46,15	45,50	45,17	46,20	42,96	39,66
33 .....	85,03	88,89	87,42	85,72	84,42	83,37	82,96	82,73	82,69	82,64	67,92	65,41	63,38	64,57	47,68	47,02	46,67	47,74	44,39	40,98
34 .....	87,78	91,76	90,24	88,49	87,14	86,06	85,63	85,40	85,36	85,31	70,11	67,52	65,42	66,65	49,22	48,53	48,18	49,28	45,82	42,30
35 .....	91,43	95,58	94,00	92,18	90,77	89,64	89,20	88,96	88,91	88,87	73,03	70,33	68,15	69,43	51,27	50,55	50,18	51,33	47,73	44,06

## ANEXO VII

**Pensões de sobrevivência (cláusula 124.ª)**

(Em percentagem)		
Nível	A)	B)
1 .....	50	60
2 .....	50	60
3 .....	50	60
4 .....	50	60
5 .....	50	60
6 .....	50	60
7 .....	50	60
8 .....	50	60
9 .....	50	60
10 .....	50	60

(Em percentagem)

Nível	A)	B)
11 .....	41,59	60
12 .....	40,46	60
13 .....	39,60	60
14 .....	40,61	60
15 .....	30,05	60
16 .....	29,65	60
17 .....	29,22	60
18 .....	29,82	60
19 .....	27,17	60
20 .....	25,08	60

A) Morte de um trabalhador no activo — percentagem sobre o salário do anexo III.  
B) Morte de um trabalhador reformado — percentagem sobre as mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível.

## ANEXO VIII

### Regulamento dos empréstimos à habitação (cláusula 143.ª)

#### Artigo 1.º

##### Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos previstos neste regulamento podem ter as seguintes finalidades:

- a) A aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) A aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) A construção de habitação em terreno próprio;
- d) A ampliação de habitação própria;
- d) A beneficiação de habitação própria.

2 — A aquisição de terreno ou de habitação, bem como a construção, ampliação ou beneficiação de habitação, a que se refere o número anterior, podem incidir sobre primeira ou sobre segunda habitação.

3 — Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para a substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo financiar a aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

4 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

5 — Salvo o disposto no n.º 3, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis era regime de propriedade horizontal.

#### Artigo 2.º

##### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos à habitação os trabalhadores em situação de contrato de trabalho efectivo e aqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados numa das situações previstas na cláusula 111.ª do presente ACT.

## Artigo 3.º

### Limites gerais de concessão dos empréstimos

1 — O valor máximo dos empréstimos é de € 150 000, ou de € 175 000 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, podendo estes valores ser revistos aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente ACT.

2 — O valor máximo dos empréstimos não poderá ultrapassar 90% do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

3 — Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de primeira habitação, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação.

4 — No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respectivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90% do valor total da habitação após a conclusão das obras.

5 — No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge na quota-parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação da habitação pelas instituições, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

6 — O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efectiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

## Artigo 4.º

### Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

- a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites previstos no artigo 3.º;
- b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos no artigo 3.º

## Artigo 5.º

### Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 1.º, as instituições adiantarão, nas condições constantes no presente regulamento, o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento

aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

- b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2 — A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

- a) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;
- b) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato-promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;
- c) Introdução de uma cláusula no contrato-promessa de compra e venda do seguinte teor: «No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencionado, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor, a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil»;
- d) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3 — Em alternativa às condições previstas nas alíneas a) e c) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhor ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4 — A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de um ano, a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título excepcional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5 — O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior, ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

## Artigo 6.º

### Prazos de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos será de 35 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

3 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

## Artigo 7.º

### Taxa de juro

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é a que resulta da aplicação de 65% ao valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação do valor referido no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

## Artigo 8.º

### Hipoteca

1 — Os empréstimos são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos das garantias desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4 — A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

## Artigo 9.º

### Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

## Artigo 10.º

### Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1 — O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2 — Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e a disponibilização do financiamento por tranches não poderá exceder o número de seis, precedidas de vistoria justificativa.

3 — Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por tranches nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90% do valor do imóvel, confirmado através de vistoria.

## Artigo 11.º

### Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos não podem ser feitos em regime de prestações mensais crescentes.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários e debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo os trabalhadores tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la aprovada para suportar os débitos das prestações.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 5.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 9.º

## Artigo 12.º

### Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

## Artigo 13.º

### Confirmação das declarações

A instituição reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

## Artigo 14.º

### Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

## Artigo 15.º

### Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar o empréstimo vence-se logo que tal facto seja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores, a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

## Artigo 16.º

### Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes a obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste Regulamento, lhes competiriam, ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 4 do artigo 1.º e da alínea b) do artigo 4.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

## Artigo 17.º

### Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por invalidez, invalidez presumível ou despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legalmente estabelecida para operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação



integral do pagamento, salvo se a instituição mutuante aceitar a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## Artigo 18.º

### Processo de concessão dos empréstimos

O processo de concessão dos empréstimos será definido internamente por cada instituição.

Lisboa, 12 de Julho de 2002.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Independente da Banca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Servibanca — Empresa de Prestação de Serviços, A.C.E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Credibanco — Banco de Crédito Pessoal, S. A., Banco Expresso Atlântico, S. A., AF Investimentos — Fundos Mobiliários, S. A., AF Investimentos, Fundos Imobiliários, S. A., AF Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A., BCP Leasing, S. A., BCP Factoring, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., e F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Julho de 2002.

Depositado em 31 de Julho de 2002, a fl. 183 do livro n.º 9, com o n.º 252/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Empresa de Pesca Ribeiro Mar, L.<sup>da</sup>, e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pesca do arrasto costeiro).

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Vigência e aplicação

O presente acordo de empresa obriga, por um lado a Empresa de Pesca Ribeiro Mar, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Roberto Ivens, 421, apartado 2221, em Matosinhos, com o número de pessoa colectiva 500323852, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais filiadas e aqui representadas pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, sediada na Avenida de Elias Garcia, 123, 2.º, direito, pessoa colectiva n.º 501309209.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Duração

O presente acordo é válido por um período de um ano e entrará em vigor com efeitos retroactivos desde o dia 1 de Abril do ano de 2002, podendo ser renovada por períodos de igual duração.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Disposição geral

As partes acordam que, com ressalva do disposto no presente acordo, a que se referem a tabela salarial e a matéria de expressão pecuniária, as relações de trabalho entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCT

entre a ADAPI e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2000.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — Cada tripulante tem direito em cada ano civil a um período de férias de 22 dias úteis, com direito a retribuição, no valor de € 500.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses de serviço.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o período de férias é proporcional ao tempo de serviço prestado, não podendo, em caso algum, ser inferior a 15 dias úteis.

5 — O tripulante contratado a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado.

6 — Ao cessar o contrato de trabalho, o tripulante tem direito à remuneração das férias vencidas e não gozadas, bem como ao proporcional das férias correspondente aos meses de trabalho prestado no ano da cessação.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Todo o trabalhador tem direito a um subsídio de férias no montante igual à retribuição das férias a que tiver direito, no valor mensal de € 500.

2 — O subsídio de férias será obrigatoriamente pago antes do início do gozo de férias.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano será pago a todos os trabalhadores um subsídio de Natal, ou 13.º mês, no valor de € 500.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — Para a alimentação a bordo o armador contribuirá com € 4,24 (850\$), por dia e por tripulante.

2 — Não é permitida a constituição de mais de um rancho a bordo, salvo quando se trate de dieta.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Caldeirada

1 — Por cada dia de pesca, cada tripulante e o armador, ou quem o represente, tem direito a 2 kg de peixe para alimentação (caldeirada), cuja composição deverá ter em conta a qualidade e os tipos de peixe capturados, a qual poderá ser trocada por dinheiro no valor de € 4,24 (850\$).

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Descarga

1 — Os trabalhadores não são obrigados a fazer a descarga do pescado.

2 — Quando houver necessidade de a tripulação proceder à descarga do pescado em qualquer porto, o armador pagará € 7,50 (1500\$) a cada tripulante.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Haverá dois regimes de trabalho e descanso.

1 — O primeiro assenta no esquema de dois dias de descanso semanal: o sábado e o domingo:

a) Neste regime serão observados todos os feriados previstos pelo CCT acima referido e aplicável.

2 — O segundo regime aplica-se ao período em que as embarcações tenham licença de pesca para operar na costa de Espanha:

a) Durante o período de licença em Espanha os trabalhadores terão direito, por cada seis dias de trabalho a um dia de descanso, que deverá ser gozado de acordo entre as partes e de conveniência com a licença de pesca em Espanha, mas obrigatoriamente a seguir à licença;

b) Como contrapartida, quando se trabalhe aplicando o segundo regime, os trabalhadores receberão por cada dia de folga (sábados e domingos) e feriados passados no mar um subsídio diário de € 39,41 (7900\$) por cada tripulante;

c) Por conveniência de ambas as partes e mediante acordo escrito, poderá pontualmente o número de dias de descanso ser fraccionado ou acumulado, mas sempre sem prejuízo da proporcionalidade estabelecida na alínea a);

d) No segundo regime serão feriados obrigatórios a passar em terra, devendo os navios estar no porto de armamento até às 20 horas do dia anterior, os seguintes:

Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
10 de Maio;  
Dia do padroeiro(a) do porto de armamento;  
1 de Novembro;  
25 de Dezembro;  
1 de Janeiro;

f) No que se refere aos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, os navios deverão chegar a terra ao porto de armamento até às 12 horas dos dias 24 e 31 de Dezembro, não podendo sair para o mar nesses dias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Serviço em porto

1 — Aquando da docagem, reparação ou apetrechamento do navio, qualquer que seja o local onde tenha lugar, o armador providenciará, para além das remunerações devidas (soldada fixa e subsídio de reparação em anexo aos trabalhadores envolvidos), pela alimentação dos profissionais abrangidos por este acordo e envolvidos em tais tarefas ou, por opção, pelo pagamento do subsídio diário por tripulante (sem distinção das funções exercidas a bordo) no valor de € 13,22 (2650\$).

2 — Aos tripulantes que não possam ir dormir à sua residência o armador providenciará também o seu alojamento, em condições condignas.

3 — Aos tripulantes envolvidos nestas tarefas serão também reembolsadas as despesas de deslocação (desde que em transporte público, à excepção de táxi), contra a apresentação de documento comprovativo, sendo contudo garantido o pagamento de apenas uma viagem por semana aos tripulantes que se encontrem alojados por conta do armador.

§ 1.º O transporte por via férrea será em 2.ª classe ou classe única quando não houver outra.

§ 2.º O tripulante que se desloque em transporte próprio receberá uma compensação a acordar com o armador, tendo em conta a distância percorrida.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Os armadores directamente ou por intermédio de entidade seguradora indemnizarão os trabalhadores pela perda, total ou parcial, dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar, na importância máxima de 200 000\$.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Retribuições

Os trabalhadores/tripulantes do navio propriedade da empresa terão direito a remunerações mensais constituídas por uma soldada fixa, conforme as categorias que desempenhem a bordo da embarcação nos valores abaixo discriminados, bem como a percentagem de pesca sobre o valor bruto do pescado prevista no CCT aplicável.

Cargo	Valor soldada fixa
Mestre costeiro pescador	225,96
Encarregado de pesca	225,96
Mestre de navegação ou leme	225,96
Contramestre	224,71
Mestre de redes	224,71
Marinheiro-pescador	224,46
Marinheiro-cozinheiro	225,96
Primeiro-maquinista	231,19
Segundo-maquinista	228,70
Ajudante de motorista	224,46

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Subsídio de reparação

Aos tripulantes que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são concedidos, além do vencimento, os subsídios abaixo indicados, por dia de trabalho, sendo considerados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias de trabalho seguido:

**Tabela subsídio de reparação**

Cargo	Valor
Mestre costeiro pescador .....	18,95
Encarregado de pesca .....	18,95
Mestre de navegação ou leme .....	18,95
Contramestre .....	18,95
Mestre de redes .....	18,95
Marinheiro pescador .....	18,95
Marinheiro cozinheiro .....	18,95
Primeiro-maquinista .....	20,95
Segundo-maquinista .....	20,45
Ajudante de motorista .....	19,45

12 de Abril de 2002.

Pela Empresa de Pesca Ribeiro Mar, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, o Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul.

Lisboa, 12 de Abril de 2002. — A Comissão Executiva,  
*Frederico F. Pereira.*

Entrado em 19 de Julho de 2002.

Depositado em 31 de Julho de 2002, a fl. 184 do livro n.º 9, com o n.º 254/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE celebrado entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores e Serviços e outros.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2002 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Categorias profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador a entidade patronal adoptará as designações previstas no anexo referido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

2 — É condição indispensável para admissão a escolaridade mínima obrigatória e a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.

3 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

4 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, e sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — Qualquer tipo de indumentária, imposta pela empresa, é encargo desta, nas seguintes condições:

- a) De 3 em 3 anos — uma farda (excluindo sapatos, camisa ou acessórios);
- b) De 2 em 2 anos — um par de sapatos, quatro camisas e acessórios impostos pela farda.

2 — A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção/departamento a que se aplica.

4 — Sempre que a empresa entenda ser necessário a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavandaria a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.

5 — A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas a preço de custo.

6 — A farda e os acessórios fornecida aos trabalhadores pela entidade patronal são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na lei e neste AE conforme o anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível qualificação e de responsabilidade mais elevada.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, dando preferência em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categoria imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade, adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

- k) Salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência, expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente comparecendo sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;
- j) Respeitar os superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos, fardas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do IDICT e acordo expresso do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resulte da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o traba-

lhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — Os sindicatos deverão, nos 20 dias seguintes ao do recebimento, remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais de uma pena.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na

alínea d) da cláusula 21.<sup>a</sup> deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

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

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestador o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de seis horas diárias, que inclui um período mínimo de quinze minutos para os trabalhadores tomarem uma refeição ligeira, isto é, 31,6 horas semanais.

2 — Haverá um período de permanência para garantir o funcionamento regular da sala de jogo e do bar, que nunca poderá ser superior a quarenta e cinco minutos.

3 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.

2 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 25% da sua remuneração de base.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, solicitem a sua dispensa; neste caso, porém, deve comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100%.



2 — O cálculo da retribuição do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 (\text{meses})}{52 (\text{semanas})} \times n \times 2$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% do vencimento base a todos os trabalhadores, excepto aos trabalhadores da área do jogo que recebam o subsídio de turno previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos aquele que é prestado em regime de turnos rotativos.

2 — A mudança de turno far-se-á semanalmente a seguir à folga dos trabalhadores.

3 — A empresa poderá alterar o turno dos trabalhadores durante um período máximo de 12 dias em cada ano por motivo de organização das férias.

4 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos terão direito a receber um subsídio de turno mensal, a saber:

- a) € 20 em 2002;
- b) € 40 em 2003;
- c) € 60 em 2004;
- d) € 80 em 2005.

5 — O subsídio de turno previsto no número anterior não é acumulável com o subsídio nocturno.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O regime de folgas dos trabalhadores da área do jogo e do bar é de seis dias de trabalho, seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

2 — O regime de folgas dos trabalhadores administrativos será de cinco dias de trabalho, seguidos de dois dias de folga consecutivos, que coincidirão, obrigatoriamente, com o sábado e o domingo.

3 — A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção é permitida, até dois dias em cada mês, mediante acordo dos interessados e comunicação prévia escrita à entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

1 — As salas de bingo encerrarão nos dias 24 e 31 de Dezembro.

2 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes trabalhem.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

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

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador, e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo, sector ou se causar prejuízo sério; neste último caso o trabalhador poderá exigir a fundamentação do prejuízo sério por escrito.

5 — Verificando-se a situação prevista na segunda parte do número anterior, o trabalhador pode optar pelo pagamento desses dias como trabalho suplementar, renunciando ao gozo do descanso.

## SECÇÃO II

### **Férias**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

3 — 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.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período 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 efectivo de 15 dias úteis de férias —, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias é feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — As férias iniciam-se no 1.º dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

1 — Se depois de marcado o período de férias existências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Momento de pagamento**

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feito por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retri-

buição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias**

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

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### **Faltas**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Noção**

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue ou por iniciativa própria; neste caso, em data a acordar com a entidade patronal;
- g) As dadas, durante cinco dias úteis, por ocasião de parto da esposa ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador;
- k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

2 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Participação e justificação da falta**

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

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e horas e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

b) Horas remanescentes:

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

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de retribuição será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade patronal pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes da tabela salarial do anexo II.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua

actividade e dentro das horas normais de serviço ou por transferência bancária.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Abono de falhas

1 — Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 20,70.

2 — O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Prémio de risco

1 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de porteiro ou de controlador de identificação/bilheiro, que, no exercício das respectivas funções, guardem bens ou valores têm direito a um prémio de risco mensal no montante de € 20,70.

2 — O prémio de risco não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que completem ou hajam completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa tem direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 20,30 mensais.

2 — Para além das diuturnidades referidas nos números anteriores, o trabalhador terá direito a vencer, de cinco em cinco anos, novas diuturnidades de idêntico valor até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Prémio de locução

É atribuído um prémio mensal de locução no valor de € 23 a todos os trabalhadores das salas de bingo com a categoria profissional de caixa volante, desde que, no mínimo, façam vinte e quatro horas mensais de locução.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de € 4,45 todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2 — Terão ainda direito diariamente a:

- a) Um prego, ou um cachorro, ou um hambúrguer, ou uma mista, ou uma torrada, ou uma sandes de presunto ou uma sandes simples;
- b) Uma cerveja, ou um sumo, ou um copo de leite, ou um chá;
- c) Dois cafés.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Danos involuntários

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada e com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

10 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup> deste AE;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Providência cautelar da suspensão do despedimento**

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste AE.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.



3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 ou n.º 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando este venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal 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 rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Contratos de trabalho**

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

## SECÇÃO II

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade do contrato a termo**

1 — Sem prejuízo da cláusula 78.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como

outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 desta cláusula e com a alínea e) do n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo

2 — Exceptuam-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

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

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) A necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>;
- g) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea e) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho a termo certo

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pela prazo de seis meses.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, calculada segundo a fórmula estabelecida nos termos legais.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### Contratos de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos legais.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 98.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

#### SECÇÃO V

##### Disposições comuns

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou

até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;

- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — Na caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

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

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de retribuição.

3 — Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, previsto no n.º 1.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup> deste AE.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

## CAPÍTULO IX

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### 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 de empresa.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas para a actividade sindical**

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de sete horas (ou um dia), para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — O número máximo de delegados sindicais, por cada estrutura sindical, a quem é atribuído o crédito de horas previsto no número anterior, é determinado da forma seguinte:

- a) Até 20 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) De 21 a 45 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) De 46 a 90 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Mais de 90 trabalhadores sindicalizados — 4.

4 — Não contam para o crédito de horas as faltas dadas pelos representantes sindicais por motivo de reuniões realizadas com a entidade patronal, quando previamente acordadas pelas partes.

5 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Proibição de transferência do local de trabalho**

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

### CAPÍTULO X

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de acidentes de trabalho**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho, devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração de base mensal enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

### CAPÍTULO XI

#### **Condições específicas**

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de mulheres**

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada de prestar trabalho suplementar nas situações de gravidez ou com filhos até 10 meses;
- b) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição.
- c) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, enquanto comprovadamente amamentar o filho, ou para aleitação, até 1 ano;
- d) Ser dispensada de prestar trabalho nocturno, nos termos legais;
- e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- f) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- g) Licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência;
- h) Não ser despedida sem parecer favorável do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactente.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactentes presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

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

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

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior

ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

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

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período igual àquela que a mãe teria direito, nos termos do disposto na cláusula anterior, e ressalvando o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — O pai tem direito a faltar 15 dias, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Disposições mais favoráveis

1 — Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos efectivos e um suplente nomeados pela associações sindicais outorgantes do presente AE e outros tantos elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### a) Sala de jogo

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorrerem, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa fixo.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e prepara os prémios para os vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, anuncia os números extraídos, entrega os prémios aos vencedores e retira das mesas de jogo os cartões usados. Nas ausências dos porteiros, pode ser encarregado de exercer as funções destes e da recolha e limpeza dos cinzeiros.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas. Guarda todos os objectos entregues pelos frequentadores. Emite talões do parque e das viaturas dos frequentadores. Nas ausências dos porteiros, e sempre

que estejam dois controladores presentes, executa as funções destes, excepto a recolha e limpeza dos cinzeiros.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas; deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade. Recolhe e limpa os cinzeiros das mesas.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

#### b) Bar

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos do bar. Chefia, vigia e orienta o pessoal a seu cargo. Define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho. É responsável pelo serviço e funcionamento do sector, elabora requisições de bebidas e outros produtos.

*Adjunto de chefe de bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos; verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda; prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios usados nas confecções das refeições.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios que utilize.

#### c) Administrativos

*Delegado-director de jogo.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área de jogo da empresa e participa na definição da política da área de jogo, em colaboração com outros directores que lhe estão subordinados.

*Adjunto-coordenador.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o delegado-director, quando devidamente mandatado para o efeito.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e impor-

tância do serviço/secção onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou através de equipamento informático, dando-lhes seguimento apropriado. Efectua relatórios para informação da direcção. Atende candidatos às vagas existentes, preparando todos os registos necessários. Ordena e arquiva toda a documentação. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins.

**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I . . . . .	Delegado-director do jogo . . . . .	1 800
II . . . . .	Chefe de sala . . . . .	1 065
III . . . . .	Adjunto-coordenador . . . . .	900
IV . . . . .	1.º secretário de direcção . . . . .	830
V . . . . .	Adjunto de chefe de sala . . . . .	787
VI . . . . .	Chefe de bar . . . . .	607
VII . . . . .	Caixa fixo . . . . .	571,50
VIII . . . . .	2.º secretário de direcção . . . . .	550
IX . . . . .	Caixa auxiliar volante com mais de oito meses . . . . .	535
X . . . . .	Adjunto de chefe de bar . . . . . Caixa auxiliar volante com menos de oito meses	510
XI . . . . .	Porteiro . . . . . Controlador de entradas . . . . .	495
XII . . . . .	Empregado de bar . . . . . Empregado de mesa . . . . . Contínuo . . . . .	486
XIII . . . . .	Empregado de copa . . . . . Empregado de limpeza	440

Porto, 25 de Junho de 2002.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Julho de 2002.

Depositado em 6 de Agosto de 2002, a fl. 187 do livro n.º 9, com o n.º 272/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2002 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**SECÇÃO I**

**Categorias profissionais**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo 1.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador a entidade patronal adoptará as designações previstas no anexo referido.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

2 — É condição indispensável para admissão a escolaridade mínima obrigatória e a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.

3 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

4 — A empresa deverá preencher as vagas, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, e, sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Trajos de trabalho**

1 — Qualquer tipo de indumentária imposta pela empresa é encargo desta, nas seguintes condições:

- a) De três em três anos — uma farda (excluindo sapatos, camisa ou acessórios);
- b) De dois em dois anos — um par de sapatos, quatro camisas e acessórios impostos pela farda.

2 — A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção/departamento a que se aplica.

4 — Sempre que a empresa entenda ser necessária a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavandaria a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.

5 — A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.

6 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela entidade patronal são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos na lei e neste AE, conforme o anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de qualificação e de responsabilidade mais elevada.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categoria imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;
- Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando a sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;

- Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do Sindicato, em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhes sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- Salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;
- Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;
- Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência, expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produ-

- tividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
  - f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
  - g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
  - h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente comparecendo sempre que solicitado às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares;
  - i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;
  - j) Respeitar os superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
  - k) Usar de urbanidade e correcção nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
  - l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;
  - m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e fardas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do IDICT e acordo expresso do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resulte da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao Sindicato, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — Os sindicatos deverão, nos 20 dias seguintes ao do recebimento, remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar com vista ao despedimento**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de docu-

mento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Outras regras processuais**

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar**

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais de uma pena.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *d)* da cláusula 21.<sup>a</sup> deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização

equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

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

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de seis horas diárias, que inclui um período mínimo de quinze minutos para os trabalhadores tomarem uma refeição ligeira, é 31,6 horas semanais.

2 — Haverá um período de permanência para garantir o funcionamento regular da sala de jogo e do bar, que nunca poderá ser superior a quarenta e cinco minutos.

3 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

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

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.

2 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 25 % da sua remuneração de base.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, solicitem a sua dispensa; neste caso, porém, devem comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhes for possível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

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

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100%.

2 — O cálculo da retribuição do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n} \times 2$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% do vencimento base a todos os trabalhadores, excepto aos trabalhadores da área do jogo que recebam o subsídio de turno previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos aquele que é prestado em regime de turnos rotativos.

2 — A mudança de turno far-se-á semanalmente a seguir à folga dos trabalhadores.

3 — A empresa poderá alterar o turno dos trabalhadores durante um período máximo de 12 dias em cada ano por motivo de organização das férias.

4 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos terão direito a receber um subsídio de turno mensal, a saber:

- a) € 20 em 2002;
- b) € 40 em 2003;
- c) € 60 em 2004;
- d) € 80 em 2005.

5 — O subsídio de turno previsto no número anterior não é acumulável com o subsídio nocturno.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O regime de folgas dos trabalhadores da área do jogo e do bar é de seis dias de trabalho, seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

2 — O regime de folgas dos trabalhadores administrativos será de cinco dias de trabalho, seguidos de dois dias de folga consecutivos, que coincidirão, obrigatoriamente, com o sábado e o domingo.

3 — A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção é permitida, até dois dias em cada mês, mediante acordo dos interessados e comunicação prévia escrita à entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia ou os dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

1 — As salas de bingo encerrarão nos dias 24 e 31 de Dezembro.

2 — A empresa comunicará aos trabalhadores com, pelo menos, oito dias de antecedência relativamente a cada feriado se pretende que estes trabalhem.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

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

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador, e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector ou se causar prejuízo sério; neste último caso, o trabalhador poderá exigir a fundamentação do prejuízo sério por escrito.

5 — Verificando-se a situação prevista na segunda parte do número anterior, o trabalhador pode optar pelo pagamento desses dias como trabalho suplementar, renunciando ao gozo do descanso.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

3 — 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.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período 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 efectivo de 15 dias úteis de

férias —, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias é feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — As férias iniciam-se no 1.º dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela



entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Momento de pagamento

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### Faltas

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Noção

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

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

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue ou por iniciativa própria; neste caso, em data a acordar com a entidade patronal;
- g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador;
- k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais.

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

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

2 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e horas e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

b) Horas remanescentes:

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

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de retribuição será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade patronal pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

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

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes da tabela salarial do anexo II.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou por transferência bancária.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Abono de falhas

1 — Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 20,70.

2 — O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Prémio de risco

1 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de porteiro ou de controlador de identificação/bilheteiro que, no exercício das respectivas funções, guardem bens ou valores têm direito a um prémio de risco mensal no montante de € 20,70.

2 — O prémio de risco não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que completem ou hajam completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 20,30 mensais.

2 — Para além das diuturnidades referidas nos números anteriores, o trabalhador terá direito a vencer de cinco em cinco anos novas diuturnidades de idêntico valor, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Prémio locução

É atribuído um prémio mensal de locução no valor de € 23 a todos os trabalhadores das salas de bingo

com a categoria profissional de caixa volante, desde que, no mínimo, façam vinte e quatro horas mensais de locução.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de € 4,45 todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2 — Terão ainda direito diariamente a:

- a) Um prego, ou um cachorro, ou um hambúrguer, ou uma mista, ou uma torrada, ou uma sandes de presunto ou uma sandes simples;
- b) Uma cerveja, ou um sumo, ou um copo de leite, ou um chá;
- c) Dois cafés.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Danos involuntários

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em

cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspetor de trabalho.

10 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup> deste AE;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste AE.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 ou no n.º 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Justa causa**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base cor-

respondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal 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 rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SECÇÃO I**

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Contratos de trabalho**

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;

- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

## SECÇÃO II

### Contratos de trabalho a termo

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo da cláusula 78.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação

do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 desta cláusula e com a alínea e) do n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo

2 — Exceptuam-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

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

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) A necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>
- g) Data da celebração.



2 — Na falta da referência exigida pela alínea e) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho a termo certo

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, calculada segundo a fórmula estabelecida nos termos legais.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 6 meses.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### SECÇÃO IV

#### Contratos de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual

da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos legais.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 98.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

#### SECÇÃO V

##### Disposições comuns

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — Na caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

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

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de retribuição.

3 — Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão previsto no n.º 1.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre

o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup> deste AE.

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

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

### CAPÍTULO IX

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ação 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 de empresa.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de sete horas (ou um dia) para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — O número máximo de delegados sindicais, por cada estrutura sindical, a quem é atribuído o crédito de horas previsto no número anterior é determinado da forma seguinte:

- Até 20 trabalhadores sindicalizados — 1;
- De 21 a 45 trabalhadores sindicalizados — 2;
- De 46 a 90 trabalhadores sindicalizados — 3;
- Mais de 90 trabalhadores sindicalizados — 4.

4 — Não contam para o crédito de horas as faltas dadas pelos representantes sindicais por motivo de reuniões realizadas com a entidade patronal, quando previamente acordadas pelas partes.

5 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência do local de trabalho

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

### CAPÍTULO X

#### Regalias sociais

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de acidentes de trabalho

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho, devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração de base mensal, enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

### CAPÍTULO XI

#### Condições específicas

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos especiais das mulheres:

- Ser dispensada de prestar trabalho suplementar nas situações de gravidez ou com filhos até 10 meses;
- Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição;
- Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, enquanto comprovadamente amamentar o filho, ou para aleitação até um ano;
- Ser dispensada de prestar trabalho nocturno, nos termos legais;
- Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência;

- h) Não ser despedida sem parecer favorável do Ministério de Trabalho e da Solidariedade, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactente.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérras ou lactente presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

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

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

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

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período igual àquela que a mãe teria direito, nos termos do disposto na cláusula anterior, e ressalvando o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — O pai tem direito a faltar 15 dias, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Disposições mais favoráveis

1 — Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos efectivos e um suplente nomeados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE e outros tantos elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4 — As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### A) Sala de jogo

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa fixo.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; reco-

lherá o dinheiro obtido das vendas e prepara os prémios para os vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, anuncia os números extraídos, entrega os prémios aos vencedores e retira das mesas de jogo os cartões usados. Nas ausências dos porteiros, pode ser encarregado de exercer as funções destes e da recolha e limpeza dos cinzeiros.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas. Guarda todos os objectos entregues pelos frequentadores. Emite talões do parque e das viaturas dos frequentadores. Nas ausências dos porteiros e sempre que estejam dois controladores presentes, executa as funções dos porteiros, excepto a recolha e limpeza dos cinzeiros.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade. Recolhe e limpa os cinzeiros das mesas.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

#### B) Bar

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos do bar. Chefia, vigia e orienta o pessoal a seu cargo. Define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho. É responsável pelo serviço e funcionamento do sector e elabora requisições de bebidas e outros produtos.

*Adjunto de chefe de bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos e verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda e prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios usados nas confecções das refeições.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios que utilize.

#### C) Administrativos

*Delegado-director de jogo.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área de jogo

da empresa e participa na definição da política da área de jogo em colaboração com outros directores que lhe estão subordinados.

*Adjunto-coordenador.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o delegado-director, quando devidamente mandatado para o efeito.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou através de equipamento informático, dando-lhes seguimento apropriado. Efectua relatórios para informação da direcção. Atende candidatos às vagas existentes, preparando todos os registos necessários. Ordena e arquiva toda a documentação. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins.

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	Delegado-director de jogo .....	1 800
II	Chefe de sala .....	1 065
III	Adjunto-coordenador .....	900
IV	Primeiro-secretário de direcção .....	830
V	Adjunto de chefe de sala .....	787
VI	Chefe de bar .....	607
VII	Caixa fixo .....	571,50
VIII	Segundo-secretário de direcção .....	550
IX	Caixa auxiliar volante com mais de oito meses	535
X	Adjunto de chefe de bar .....	510
	Caixa auxiliar volante com menos de oito meses	
XI	Porteiro .....	495
	Controlador de entradas .....	
XII	Empregado de bar .....	486
	Empregado de mesa .....	
	Contínuo .....	
XIII	Empregado de copa .....	440
	Empregado de limpeza .....	

Porto, 25 de Junho de 2002.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Julho de 2002.

Depositado em 2 de Agosto de 2002, a fl. 186 do livro n.º 9, com o n.º 270/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A. (Albarraque e CEDI), e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat — Produtos Alimentares, S. A., sita no Linhão, Albarraque, Sintra, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, neste local, bem como os CEDI de Águas de Moura e Évora, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 e serão revistas anualmente.

3 — .....

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Local de trabalho e transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — .....

2 — A entidade patronal, 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 da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Horário especial de trabalho**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) Os acréscimos de despesas que directa e comprovadamente resultem das alterações constantes dos n.ºs 1 e 2 conferem ao trabalhador o direito ao seu reembolso por parte da empresa.

5 — .....

6 — .....

7 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio mensal de € 30,20.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho. Exclui-se o trabalho prestado para compensação de pontes e similares.

2 — .....

3 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

1 — .....

2 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

3 — Em todos os casos previstos no número anterior a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

4 — .....

5 — .....

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Substituições temporárias**

1 — .....

2 — .....

3 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à remuneração referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das suas funções.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador abrangido pelo presente AE um subsídio de refeição de € 6,56 por cada dia de trabalho efectivamente prestado ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2 — .....

- 3 — .....  
a) .....  
b) .....  
4 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções efectivas de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de € 30,20.

- 2 — .....

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas ou de secretariado numa secção ou serviço, redigindo relatórios ou cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes seguimento apropriado. Recebe e classifica correio, notas de encomenda, movimentos de caixa ou operações simples contabilísticas. Preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa, nomeadamente inquéritos estatísticos, utiliza computadores pessoais ou terminais.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, tendo uma alta qualificação ou experiência profissional no sector administrativo, executa as tarefas mais especializadas e, sem responsabilidade de chefia directa, pode coordenar ou controlar um grupo de administrativos.

*Vice-director.* — É o trabalhador que, em conjugação com o director da respectiva área, planeia, dirige e coordena a administração interna, as operações financeiras da empresa, dirige e coordena a política de recursos humanos e relações laborais, planeia, dirige e coordena as actividades de venda e comercialização, define a política de vendas organizando e dirigindo as actividades comerciais. Em caso de impedimento do respectivo director assume interinamente as respectivas funções.

*Gestor de conta júnior (key account junior).* — É o trabalhador que, sob a orientação dos gestores de conta (*key accounts*), auxilia na coordenação de serviços com os inspectores de vendas, reúne com estes para resolução de problemas apresentados. Em caso de impedimento do respectivo gestor de conta, pode assumir interinamente as respectivas funções. Cuida da viatura atribuída.

*Escriturário de 3.<sup>a</sup> — (Retirar.)*

#### ANEXO II

##### Enquadramento e remunerações

Nível	Categoria	Remuneração mínima (euros)
0	Director .....	1 600
1	Vice-director .....	1 541

Nível	Categoria	Remuneração mínima (euros)
2	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Economista ..... Gerente de CEDI ..... Gestor de categoria produto ..... Gestor de conta ( <i>key accounts</i> ) .....	1 489,50
3	Chefe de área .....	1 412,50
4	Chefe de secção ..... Inspectores de área ..... Gestores de produto ..... Técnico de informática .....	1 233
5	Técnico de controlo e programação ..... Técnico administrativo ..... Inspectores de vendas GIII ..... Gestor de conta júnior ( <i>key account junior</i> ) ..... Secretária de administração ..... Subchefe de secção .....	1 027,50
6	Escriturário principal ..... Encarregado de armazém ..... Operador de centro de dados ..... Técnico de higiene e segurança ..... Inspectores de vendas GII .....	976,50
7	Assistente comercial ..... Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Inspectores de vendas GI .....	826
8	Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Promotor de vendas ..... Fiel de armazém qualificado .....	723
9	Fiel de armazém principal ..... Assistente administrativo ..... Promotor de televendas ..... Vendedor GII ..... Secretária de direcção .....	671,50
10	Fiel de armazém ..... Telefonista/recepcionista .....	619,50
11	Motoristas distribuidores ..... Vendedor GI ..... Vendedor distribuidor .....	569
12	Motorista de ligeiros ..... Operador de armazém .....	519
13	Ajudante de motorista ..... Auxiliar administrativo ..... Promotor/repositor ..... Servente .....	469

É assegurado para 2002, aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, um aumento mínimo sobre o salário base auferido a 31 de Dezembro de 2001, nas seguintes percentagens:

Do nível 13 ao 12 — 4 %;  
Do nível 11 ao 6 — 3,5 %;  
Do nível 5 ao 1 — 3 %.

Albarraque, 15 de Março de 2002.

Pela Parmalat:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Julho de 2002.

Depositado em 31 de Julho de 2002, a fl. 183 do livro n.º 9, com o n.º 251/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.,  
e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e eficácia**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias terão eficácia a partir 1 de Fevereiro 2002.

3 — *(Sem alteração.)*

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

**SECÇÃO II**

**Férias e feriados**

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Direito a férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, em cada ano civil, a um período de 24 dias úteis de férias, que vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito. A este período acrescerá, no próximo ano, mais um dia de férias atingindo-se o limite máximo de 25 dias úteis, conforme acordado na anterior revisão do acordo de empresa.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados seguidamente mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

8 — *(Sem alteração.)*

9 — *(Sem alteração.)*

10 — *(Sem alteração.)*

11 — *(Sem alteração.)*

12 — *(Sem alteração.)*

13 — *(Sem alteração.)*

14 — *(Sem alteração.)*

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Subsídio de função**

1 — Serão atribuídos subsídios de função de € 38,60 aos trabalhadores a quem sejam atribuídas funções de coordenação e orientação de outros trabalhadores da mesma profissão e categoria, nomeadamente de coordenação de ganga ou terno.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *a)* Será atribuído um subsídio de € 0,45 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores quando executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios.

*b)* Será atribuído um subsídio de € 0,35 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9 quando executarem as funções de grueiro na descarga de pescado.

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Refeições**

1 — Todos os trabalhadores terão direito um subsídio diário para alimentação no valor de € 7,25.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Seguros**

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo



de € 85 000, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — (Sem alteração.)

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

#### Integração dos trabalhadores do ex-serviço de lotas e vendagem na presente convenção

1 — a) (Sem alteração.)

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pescador de lota, será atribuído um subsídio mensal de € 15,50.

## ANEXO II-A

### Tabela salarial de categoria

Nível	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
20	Técnico superior I .....	1 335,20
19	Técnico superior II .....	1 162,40
18	Coordenador analista informático .... Técnico superior III .....	1 036,60
17	Analista informático .....	916,70
	Chefe de serviços .....	
	Técnico I .....	
16	Chefe de central de frio .....	771,40
	Chefe de repartição .....	
	Coordenador de instalações informáticas .....	
	Programador/analista .....	
	Técnico II .....	
15	Chefe de secção .....	711,05
	Encarregado geral de ent. frigorífico ...	
	Oficial técnico administrativo de 1. <sup>a</sup> ...	
	Técnico de instalações informáticas de 1. <sup>a</sup>	
14	Chefe de restauração .....	701,10
	Oficial técnico administrativo de 2. <sup>a</sup> ...	
	Programador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Técnico III .....	
	Técnico de instalações informáticas de 2. <sup>a</sup>	
13	Encarregado de exploração .....	659,45
	Encarregado fiscaliz. autoprotecção ...	
	Encarregado moviment. ent. frigorífico ...	
	Encarregado oficial .....	
	Encarregado de posto de vendagem ...	
	Encarregado de segurança .....	
	Maquinista-chefe de instalações frigo- ríficas .....	
	Oficial administrativo principal .....	
	Oficial técnico administrativo de 3. <sup>a</sup> ...	
	Operador de sistemas .....	
	Programador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Técnico IV .....	

Nível	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
12	Apontador/vendedor principal .....	620,05
	Coordenador moviment. ent. frigorífico	
	Motorista principal .....	
	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de computador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador terminal de lota de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador radiotelefonista principal ...	
	Operário principal .....	
11	Apontador/vendedor de 1. <sup>a</sup> .....	586,65
	Caixa de lota de 1. <sup>a</sup> .....	
	Chefe turno fiscaliz. autoprotecção ...	
	Maquinista de instalações frigoríficas ...	
	Motorista .....	
	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de computador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador movimentação ent. frigorífico	
	Operador radiotelefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador terminal de lota de 2. <sup>a</sup> .....	
10	Agente fiscaliz. autoprotecção de 1. <sup>a</sup> ...	554
	Apontador/vendedor de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixa de lota de 2. <sup>a</sup> .....	
	Cortador .....	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cozinheiro principal .....	
	Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Escriturário de lota de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiscal de 1. <sup>a</sup> .....	
	Oficial administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador terminal de lota de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Trabalhador de porão .....	
	Tractorista .....	
9	Escriturário de lota de 2. <sup>a</sup> .....	527,55
	Operador descarga manip. movimen- tação .....	
	Operador manipulação e lota .....	
	Operador máquinas aux. escritório de 1. <sup>a</sup>	
8	Agente fiscaliz. autoprotecção de 2. <sup>a</sup> ...	520,80
	Apontador/vendedor de 3. <sup>a</sup> .....	
	Caixa de lota de 3. <sup>a</sup> .....	
	Fiscal de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador manutenção de 2. <sup>a</sup> .....	
7	Arrumador/guarda de lota .....	506,10
	Aspirante administrativo .....	
	Escriturário de lota de 3. <sup>a</sup> .....	
	Fiscal de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador máquinas aux. escritório de 2. <sup>a</sup>	
	Operador radiotelefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador tractor/guincho .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
6	Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	498,35
	Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Contínuo/porteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Electricista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de venda .....	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	
5	Canalizador de 3. <sup>a</sup> .....	480,15
	Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Cozinheiro .....	
	Empregado de armazém .....	
	Lubrificador/lavador .....	
	Pedreiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 3. <sup>a</sup> .....	

Nível	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
4	Empregado de restauração ..... Operador serviços gerais ..... Contínuo/porteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Auxiliar serviço de entreposto ..... Guarda de instalações .....	469,45

## ANEXO II-B

### Tabela salarial de cargos

Nível	Categorias	Remunerações mínimas (em euros)
20	Director ..... Director de delegação .....	1 335,20
19	Chefe de departamento .....	1 162,40
18	Chefe de divisão ..... Inspector higiossanitário .....	1 036,60

Lisboa, 11 de Abril de 2002.

Pela Federação:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela DOCAPESCA:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca.

Lisboa, 2 de Agosto de 2002. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Julho de 2002.

Depositado em 2 de Agosto de 2002, a fl. 186 do livro n.º 9, com o registo n.º 269/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e eficácia

1 — (Sem alteração.)

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias terão eficácia a partir 1 de Fevereiro de 2002.

3 — (Sem alteração.)

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO II

#### Férias e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, em cada ano civil, a um período de 24 dias úteis de férias, que vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito. A este período acrescerá, no próximo ano, mais um dia de férias, atingindo-se o limite máximo de 25 dias úteis, conforme acordado na anterior revisão de acordo de empresa.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados seguidamente mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

8 — (Sem alteração.)

9 — (Sem alteração.)

10 — (Sem alteração.)

11 — (Sem alteração.)

12 — (Sem alteração.)

13 — (Sem alteração.)

14 — (Sem alteração.)

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de função

1 — Serão atribuídos subsídios de função de € 38,60 aos trabalhadores a quem sejam atribuídas funções de coordenação e orientação de outros trabalhadores da mesma profissão e categoria, nomeadamente de coordenação de ganga ou terno.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — a) Será atribuído um subsídio de € 0,45 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma

hora, aos trabalhadores, quando estes executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios.

b) Será atribuído um subsídio de € 0,35 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executarem as funções de grueiro na descarga de pescado.

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário para alimentação no valor de € 7,25.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de € 85 000, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — (Sem alteração.)

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

#### Integração dos trabalhadores do ex-serviço de lotas e vendagem na presente convenção

1 — a) (Sem alteração.)

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pescador de lota, será atribuído um subsídio mensal de € 15,50.

#### ANEXO II-A

##### Tabela salarial de categorias

Nível	Categorias	Remunerações mínimas (euros)
20	Técnico superior I .....	1 335,20
19	Técnico superior II .....	1 162,40

Nível	Categorias	Remunerações mínimas (euros)
18	Coordenador analista informático ..... Técnico superior III .....	1 036,60
17	Analisa informático ..... Chefe de serviços ..... Técnico I .....	916,70
16	Chefe de central de frio ..... Chefe de repartição ..... Coordenador de instalações informáticas Programador/analista ..... Técnico II .....	771,40
15	Chefe de secção ..... Encarregado geral de ent. frigorífico ..... Oficial técnico administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de instalações informáticas de 1. <sup>a</sup>	711,05
14	Chefe de restauração ..... Oficial técnico administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Programador de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico III ..... Técnico de instalações informáticas de 2. <sup>a</sup>	701,10
13	Encarregado de exploração ..... Encarregado fiscaliz. autoprotecção ..... Encarregado moviment. ent. frigorífico ..... Encarregado oficial ..... Encarregado de posto de vendagem ..... Encarregado de segurança ..... Maquinista/chefe de instalações frigoríficas ..... Oficial administrativo principal ..... Oficial técnico administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de sistemas ..... Programador de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico IV .....	659,45
12	Apontador/vendedor principal ..... Coordenador moviment. ent. frigorífico ... Motorista principal ..... Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador terminal de lota de 1. <sup>a</sup> ..... Operador radiotelefonista principal ..... Operário principal .....	620,05
11	Apontador/vendedor de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa de lota de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe turno fiscaliz. autoprotecção ..... Maquinista de instalações frigoríficas ... Motorista ..... Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador movimentação ent. frigorífico ... Operador radiotelefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Operador terminal de lota de 2. <sup>a</sup> .....	586,65
10	Agente fiscaliz. autoprotecção de 1. <sup>a</sup> ..... Apontador/vendedor de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de lota de 2. <sup>a</sup> ..... Cortador ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro principal ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de lota de 1. <sup>a</sup> ..... Fiscal de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> ..... Operador terminal de lota de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	554

Nível	Categorias	Remunerações mínimas (euros)
	Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de porão ..... Tractorista .....	
9	Escriturário de lota de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de descarga manip. de movimentação ..... Operador de manipulação e lota ..... Operador de máquinas aux. escritório de 1. <sup>a</sup> .....	527,55
8	Agente fiscaliz. autoprotecção de 2. <sup>a</sup> ..... Apontador/vendedor de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de lota de 3. <sup>a</sup> ..... Fiscal de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de manutenção de 2. <sup>a</sup> .....	520,80
7	Arrumador/guarda de lota ..... Aspirante administrativo ..... Escriturário de lota de 3. <sup>a</sup> ..... Fiscal de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas aux. escritório de 2. <sup>a</sup> ..... Operador radiotelefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de tractor/guincho ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	506,10
6	Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo/porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de venda ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	498,35
5	Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Empregado de armazém ..... Lubrificador/lavador ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> .....	480,15
4	Empregado de restauração ..... Operador de serviços gerais ..... Contínuo/porteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Auxiliar de serviço de entreposto ..... Guarda de instalações .....	469,45

## ANEXO II-B

Tabela salarial de cargos

Nível	Categorias	Remuneração mínima (euros)
20	Director ..... Director de delegação .....	1 335,20
19	Chefe de departamento .....	1 162,40
18	Chefe de divisão ..... Inspector higiossanitário .....	1 036,60

Lisboa, 11 de Abril de 2002.

Pelo SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Julho de 2002.

Depositado em 1 de Agosto de 2002, a fl. 185 do livro n.º 9, com o n.º 260/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Barraqueiro Transportes, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Barraqueiro Transportes, S. A., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outro.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

#### Interrupções de trabalho

1 — Para além dos intervalos para refeições previstas para os motoristas neste AE, podem efectuar-se até duas outras interrupções com a duração máxima total de duas horas e mínima de trinta minutos, que não serão tempo de trabalho.

2 — O regime previsto no número anterior carece da adesão expressa do trabalhador.

3 — Se a adesão do trabalhador for definitiva e irrevogável, o profissional tem direito à remuneração prevista no anexo II, grupo IV-A.

4 — Se a adesão não for definitiva e irrevogável, o trabalhador tem direito à remuneração prevista no grupo V e ainda a um subsídio mensal de € 10,88, que se extinguirá no caso de o profissional revogar a sua adesão ao regime.

Igual extinção se verificará se e a partir do momento em que adiram definitiva e irrevogavelmente ao regime.

5 — Aos trabalhadores que aderirem ao regime será garantida a mesma retribuição diária a que teriam direito se a ele não tivessem aderido. Os trabalhadores que aderirem ao regime receberão pelos intervalos que

façam uma compensação de forma que não seja diminuída a retribuição diária e anual que aufeririam se a ele não tivessem aderido.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Anuidades e diuturnidades

1 — No termo de cada um dos 15 anos imediatamente posteriores à data da admissão na empresa, o trabalhador tem direito a uma anuidade no valor de € 2,49.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa contado a partir do 15.º ano a uma diuturnidade no montante de € 12,47, até ao limite de três, que farão parte integrante da retribuição mensal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 15,11.

2 — .....

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de € 1,29 por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de € 1,79 quando o montante diário recebido for de € 4987,99 a € 9975,96 e de € 1,93 se for superior.

4 — .....

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% para as três primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

2 — A percentagem referida na alínea a) do número anterior incidirá apenas sobre as duas primeiras horas a partir de 1 de Janeiro de 2001 e sobre a 1.ª hora a partir de 1 de Setembro seguinte.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de € 5,74.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocações no continente

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de € 6,23.

7 — Terá direito a € 5,74 por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) .....
- b) .....

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de € 3,49 diários como subsídio de deslocação;
- b) .....
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de € 6,23;
- d) À quantia de € 1,20 para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de € 6,23.

10 — .....

11 — .....

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Deslocação no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — .....

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de € 6,48 diário sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) .....

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito ao contravalor em divisas de:

- a) € 69,83 por cada dia de viagem;
- b) € 69,83 por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente a casos de avarias ou atrasos.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Agente único

1 — É «agente único» o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25% sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

4 — O subsídio de agente único a que se refere o número anterior será pago a 14 meses de forma faseada, sobre as horas efectivamente prestadas nessa qualidade, no mínimo de quatro horas diárias, do modo como se segue:

- a) Em 2001, a empresa pagará o 12.º mês (férias);
- b) Em 2002, a empresa pagará os 12.º e 13.º meses (férias e subsídio de férias);
- c) Em 2003, a empresa pagará os 12.º, 13.º e 14.º meses (férias, subsídio de férias e subsídio de Natal).

5 — O valor a pagar aos trabalhadores a título de 12.º, 13.º e 14.º meses de subsídio de agente único será igual ao resultado da divisão por 11 do valor global recebido pelo trabalhador a título de agente único, no período decorrido entre 1 de Junho e 30 de Junho anterior.

6 — Para efeito da determinação do cômputo global referido no número anterior, não serão considerados os montantes pagos a título de subsídio do agente único relativo aos 12.º, 13.º e 14.º meses (férias, subsídio de férias e subsídio de Natal).

7 — No ano de admissão o trabalhador não terá direito aos 12.º, 13.º e 14.º meses de subsídio de agente único.

8 — No ano de cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá o subsídio de agente único vencido no dia 30 de Junho desse ano e que receberia se não ocorresse a cessação. Receberá ainda a parte proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado após o dia 1 de Julho do ano da cessação.

9 — Salvo o disposto no n.º 7, em caso de cessação do contrato de trabalho em 2002, o subsídio apenas será devido relativamente aos 12.º e 13.º meses.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal (em euros)
I	Chefe de estação II .....	622,42
	Chefe de fiscais A .....	
	Chefe de movimento A .....	
	Chefe de secção A .....	
	Encarregado de electricista A .....	
	Encarregado metalúrgico A .....	
	Enfermeiro-coordenador A .....	
	Monitor A .....	
	Operador de computador A .....	
	Operador de registo de dados principal ..	
	Secretária de direcção A .....	
II	Chefe de equipa .....	583,14
	Chefe de estação .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Enfermeiro .....	
	Escriturário principal .....	
	Oficial principal (metalúrgico electricista)	
	Preparador e controlador de dados A ....	
	Prospector de vendas .....	
III	Recepcionista ou atendedor de oficinas ..	560,23
	Técnico de electrónica .....	
	Caixa .....	
	Chefe de despachante .....	
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Electricista (oficial com mais de três anos)	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado de garagens II .....	
	Expedidor .....	
	Fiel de armazém (mais de três anos) ....	
	Fiscal .....	
IV	Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> (a) .....	538,98
	Operador de registo de dados .....	
IV A	Promotor de vendas .....	529,13
	Vulcanizador especializado .....	
V	Encarregado de garagens .....	518,25
	Apontador (mais de um ano) .....	
	Cobrador .....	
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Despachante .....	
	Ecónomo .....	
	Electricista (oficial com menos três anos)	
	Empregado de serviço externo .....	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém (menos de três anos) ...	
	Motorista (pesados e ligeiros) (**) .....	
	Motorista de serviço público .....	
	Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> (a) .....	
	Recebedor .....	
	Telefonista de mais de três anos .....	

Grupos	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal (em euros)
VI	Anotador-recepcionista ..... Auxiliar de escritório ..... Auxiliar de movimento ..... Bilheteiro ..... Cobrador-bilheteiro ..... Costureiro de estofos ..... Entregador de ferramentas e materiais de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de estação de serviço ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Telefonista (menos de três anos) .....	486,59
VII	Ajudante de motorista ..... Apontador (menos de 1 ano) ..... Cafeteiro ..... Conferente ..... Contínuo com mais de 21 anos ..... Controlador de caixa ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas e materiais de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 3.º ano ..... Guarda ..... Lavandeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador ..... Montador de pneus ..... Porteiro ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Vulcanizador .....	464,25
VIII	Abastecedor de carburantes ..... Copeiro ..... Empregado de refeitório ..... Lavador ..... Lavandeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operário não especializado ..... Servente .....	441,34
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Contínuo de 20 anos ..... Estagiário do 2.º ano ..... Praticante de fiel de armazém do 2.º ano ..... Praticante metalúrgico do 2.º ano ..... Servente de limpeza .....	410,25
X	Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Contínuo de 19 anos ..... Estagiário do 1.º ano ..... Praticante de fiel de armazém do 1.º ano ..... Praticante metalúrgico do 1.º ano .....	375,84
XI	Contínuo de 18 anos .....	331,11
XII	Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ou com 17 anos ..... Paquete de 17 anos .....	304,94
XIII	Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou com 16 anos ..... Paquete de 16 anos .....	279,86
XIV	Aprendiz de electricista do 2.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ..... Paquete de 16 anos .....	279,86
XV	Aprendiz de electricista do 1.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou com 16 anos ..... Paquete de 16 anos .....	279,86

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(\*) Remuneração dos motoristas que tenham dado a adesão definitiva e irrevogável prevista na cláusula 18.<sup>a</sup>-A, n.º 3.

(\*\*) Remuneração nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>-A, n.º 4, dos motoristas que, embora tendo aderido ao regime, não o fizeram a título definitivo e irrevogável.

Lisboa, 29 de Julho de 2002.

Pela Barraqueiro Transportes, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Julho de 2002.

Depositado em 31 de Julho de 2002, a fl. 184 do livro n.º 9, com o n.º 255/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **AE entre o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

O AE do Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2001, é revisto da forma seguinte:

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

10 — As remunerações mínimas das tabelas salariais, bem como do subsídio diário previsto no n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>, produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2002, podendo os retroactivos ser pagos em duas prestações iguais no prazo de 60 dias contados desde a data da entrada em vigor do presente AE.

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Refeições**

- 1 — .....
- 2 — As refeições em espécie referidas no n.º 1, por opção do trabalhador, podem ser substituídas por um subsídio diário de € 4,25.

- 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....

2 — Caberá ao Hospital, caso não aceite a data indicada, marcar o dia de licença previsto no número anterior entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — No decurso do corrente ano, o dia de licença poderá ser solicitado até 31 de Agosto e será concedido, sempre que possível, na data indicada pelo trabalhador ou fixado pela empresa até 31 de Dezembro.

4 — O regime previsto nesta cláusula considerar-se-á automaticamente revogado caso o período de férias anual estabelecido na cláusula 39.<sup>a</sup> deste AE venha a ser aumentado por via legal ou convencional.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

##### Licença sem perda de retribuição

1 — O Hospital concederá, anualmente, um dia de licença, sem perda de retribuição, a cada trabalhador que o solicite, por escrito, até 31 de Março de cada ano, indicando a data em que o pretende gozar.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais, definição de funções e grelhas salariais

.....

##### B) Técnicos superiores de saúde

###### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Assistente principal .....	120	125	130	135	140	145	150	160	170	175
Assistente .....	100	110	115	120	125	130	135	145	155	160
Estagiário (um ano) .....	80									

Índice 100=€ 1429,57.

##### C) Informáticos

###### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico superior de informática .....	178	184	191	203	216	228	244	259	275	291
Programador .....	122	128	134	144	153	163	172	181	191	200
Programador de sistemas .....	100	106	113	119	125	134	144	153	163	172

Índice 100=€ 813,30.

##### D) Administrativos

###### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico administrativo qualificado .....	196	200	205	210	215	225	235	245	250	255
Técnico administrativo principal .....	158	162	167	172	180	186	196	205	210	215
Técnico administrativo .....	102	107	111	115	120	130	140	148	153	157

Índice 100=€ 535,28.

##### E) Auxiliares

###### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Auxiliar de acção médica .....	122	127	136	141	150	160	170	175	185	200
Auxiliar de serviços gerais .....	116	120	125	130	135	145	160	170	180	190

Índice 100=€ 428,04.



Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Auxiliar técnico .....	101	108	115	123	127	136	145	155	164	168

Índice 100=€ 605,99.

#### **F) Telefonistas**

##### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Telefonista .....	101	104	108	113	117	124	132	140	145	150

Índice 100=€ 616,85.

#### **G) Motoristas**

##### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Motorista .....	101	104	108	111	115	121	128	134	141	145

Índice 100=€ 617,67.

#### **H) Porteiros**

##### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Porteiro .....	102	106	112	116	122	132	142	154	159	165

Índice 100=€ 466,15.

#### **I) Manutenção e assistência**

##### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Encarregado .....	131	134	138	141	145	152	159	166	172	176
Oficial principal .....	115	118	121	124	128	134	141	148	155	159
Oficial .....	101	104	108	111	115	121	128	134	141	145

Índice 100=€ 617,67.

#### **J) Técnicos de diagnóstico e terapêutica**

##### Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico de diagnóstico e terapêutica principal .....	110	115	130	145	160	175	190	210	225	235
Técnico de diagnóstico e terapêutica .....	100	105	110	115	125	140	155	175	200	210

Índice 100=€ 870,90.

**L) Carreira de enfermagem****Grelha salarial**

Categorias	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
	0-3 anos	4-7 anos	8-12 anos	13-17 anos	18-22 anos	Mais de 22 anos (*)
Enfermeiro assistente .....	160	170	185	200	220	170
Enfermeiro .....	100	110	125	140	160	

(\*) Para o escalão 6 são promovidos apenas os enfermeiros que tiverem uma pontuação média mínima de 332 (correspondência a 16,6 valores) na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores.

Índice 100=€ 926,57.

**ANEXO II****Valores do índice 100 das carreiras do HCVP**

(Em euros)	
Categorias	Tabela de 1 de Janeiro de 2002
Técnicos superiores de saúde .....	1 429,57
Técnicos de informática .....	813,30
Administrativos .....	535,28
Auxiliares .....	428,04
Telefonistas .....	616,85
Motoristas .....	617,67
Porteiros .....	466,15
Auxiliares de diagnóstico e terapêutica .....	605,99
Manutenção e assistência .....	617,67
Técnicos de diagnóstico e terapêutica .....	870,90
Enfermagem .....	926,57
<b>Tabelas a extinguir quando vagarem</b>	
Serviços administrativos .....	509,79
Serviços gerais .....	428,04

Lisboa, 26 de Junho de 2002.

Pelo HCVP — Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SFP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 18 de Julho de 2002. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Julho de 2002.

Depositado em 1 de Agosto de 2002, a fl. 184 do livro n.º 9, com o n.º 259/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S.A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial**

**Cláusulas de expressão pecuniária**

Entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e o SENSIO — Sindicato de Quadros fica acordado, para vigorar a partir de 2002, o seguinte:

Aumento de 2,5 % na tabela salarial (anexo VIII).

**ANEXO VIII****Tabela 2002**

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
	1 953,56	(c) 2 050,70	(c) 2 148,35	(c) 2 265,42	(c) 2 402,45	(c) 2 538,96	(c) 2 656,04	(c) 2 773,63	(c) 3 007,28
	1 780,74	(c) 1 870,22	(c) 1 958,66	(c) 2 065,52	(c) 2 190,27	(c) 2 314,51	(c) 2 421,88	(c) 2 528,73	(c) 2 741,93
	1 612,54	(a) 1 692,81	(a) 1 774,10	(a) 1 870,73	(a) 1 983,72	(a) 2 096,20	(b) 2 192,82	(c) 2 289,46	(c) 2 482,71
	1 493,41	(a) 1 568,57	(a) 1 643,22	(a) 1 732,69	(a) 1 836,98	(a) 1 941,79	(b) 2 031,78	(c) 2 120,74	(c) 2 300,19
	1 384,51	(a) 1 454,04	(a) 1 523,07	(a) 1 605,89	(a) 1 703,04	(a) 1 799,66	(b) 1 883	(c) 1 966,34	(c) 2 131,99
	1 281,24	(a) 1 345,66	(a) 1 409,06	(a) 1 486,26	(a) 1 575,73	(a) 1 665,71	(b) 1 741,89	(c) 1 819,09	(c) 1 972,98

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
	1 218,36								
	1 192,28	(a) 1 251,59	(a) 1 311,41	(a) 1 382,98	(a) 1 466,31	(a) 1 550,17	(b) 1 621,23	(c) 1 692,30	(c) 1 835,45
	1 120,19								
	1 102,81								
	1 034,30								
	1 022,54	(a) 1 074,17	(a) 1 124,79	(a) 1 186,14	(a) 1 257,72	(a) 1 329,29	(b) 1 390,65	(c) 1 452	(c) 1 574,71
	954,03								
	942,26								
	867,62	(a) 911,08	(a) 954,54	(a) 1 006,17	(a) 1 067,53	(a) 1 127,86	(b) 1 180,01	(c) 1 232,15	(c) 1 335,94
	804,74	(a) 845,12	(a) 885,01	(a) 933,06	(a) 989,81	(a) 1 045,54	(b) 1 094,12	(c) 1 142,17	(c) 1 238,80
	732,65								
	681,01	(a) 715,27	(a) 749,01	(a) 790,42	(a) 837,46	(a) 885,01	(b) 925,90	(c) 966,81	(c) 1 048,10
	629,37								
	577,73	(a) 606,36	(a) 635,51	(a) 670,27	(a) 710,15	(a) 751,05	(b) 785,82	(c) 820,58	(c) 889,61
	529,67								
	481,62	(a) 505,64	(a) 529,67	(a) 558,82	(a) 592,56	(a) 625,79	(b) 654,93	(c) 684,07	(c) 741,34
	402,36	(a) 422,82	(a) 442,76	(a) 466,79	(a) 495,42	(a) 523,03	(b) 547,05	(c) 571,09	(c) 619,65

#### Carreira de jornalista

Redactor principal grupo II	1 953,56	(c) 2 050,70	(c) 2 148,35	(c) 2 265,42	(c) 2 402,45	(c) 2 538,96	(c) 2 656,04	(c) 2 773,63	(c) 3 007,28
Redactor principal grupo I	1 780,74	(c) 1 870,22	(c) 1 958,66	(c) 2 065,52	(c) 2 190,27	(c) 2 314,51	(c) 2 421,88	(c) 2 528,73	(c) 2 741,93
Jornalista grupo VIII	1 612,54	(a) 1 692,81	(a) 1 774,10	(a) 1 870,73	(a) 1 983,72	(a) 2 096,20	(b) 2 192,82	(c) 2 289,46	(c) 2 482,71
Jornalista grupo VII	1 493,41	(a) 1 568,57	(a) 1 643,22	(a) 1 732,69	(a) 1 836,98	(a) 1 941,79	(b) 2 031,78	(c) 2 120,74	(c) 2 300,19
Jornalista grupo VI	1 384,51	(a) 1 454,04	(a) 1 523,07	(a) 1 605,89	(a) 1 703,04	(a) 1 799,66	(b) 1 883	(c) 1 966,34	(c) 2 131,99
Jornalista grupo V	1 281,24	(a) 1 345,66	(a) 1 409,06	(a) 1 486,26	(a) 1 575,73	(a) 1 665,71	(b) 1 741,89	(c) 1 819,09	(c) 1 972,98
Jornalista grupo IV	1 218,36								
Jornalista grupo III	1 120,19								
Jornalista grupo II	1 034,30								
Jornalista grupo I	954,03								
Jorn. estagiário 2.º ano	804,74								
Jorn. estagiário 1.º ano	681,01								
Candidato a jornalista	577,73								

#### Carreira de assessor

Assessor principal grupo III	1 953,56	(c) 2 050,70	(c) 2 148,35	(c) 2 265,42	(c) 2 402,45	(c) 2 538,96	(c) 2 656,04	(c) 2 773,63	(c) 3 007,28
Assessor principal grupo II	1 780,74	(c) 1 870,22	(c) 1 958,66	(c) 2 065,52	(c) 2 190,27	(c) 2 314,51	(c) 2 421,88	(c) 2 528,73	(c) 2 741,93
Assessor principal grupo I	1 612,54	(a) 1 692,81	(a) 1 774,10	(a) 1 870,73	(a) 1 983,72	(a) 2 096,20	(b) 2 192,82	(c) 2 289,46	(c) 2 482,71

#### Carreira de técnico superior licenciado

Téc. sup. licenciado grupo VII	1 612,54	(a) 1 692,81	(a) 1 774,10	(a) 1 870,73	(a) 1 983,72	(a) 2 096,20	(b) 2 192,82	(c) 2 289,46	(c) 2 482,71
Téc. sup. licenciado grupo VI	1 493,41	(a) 1 568,57	(a) 1 643,22	(a) 1 732,69	(a) 1 836,98	(a) 1 941,79	(b) 2 031,78	(c) 2 120,74	(c) 2 300,19
Téc. sup. licenciado grupo V	1 384,51	(a) 1 454,04	(a) 1 523,07	(a) 1 605,89	(a) 1 703,04	(a) 1 799,66	(b) 1 883	(c) 1 966,34	(c) 2 131,99
Téc. sup. licenciado grupo IV	1 281,24	(a) 1 345,66	(a) 1 409,06	(a) 1 486,26	(a) 1 575,73	(a) 1 665,71	(b) 1 741,89	(c) 1 819,09	(c) 1 972,98
Téc. sup. licenciado grupo III	1 192,28								
Téc. sup. licenciado grupo II	1 102,81								
Tec. sup. licenciado grupo I	1 022,54								

#### Carreira de técnico superior bacharel

Téc. sup. bacharel grupo VIII	1 612,54	(a) 1 692,81	(a) 1 774,10	(a) 1 870,73	(a) 1 983,72	(a) 2 096,20	(b) 2 192,82	(c) 2 289,46	(c) 2 482,71
Téc. sup. bacharel grupo VII	1 493,41	(a) 1 568,57	(a) 1 643,22	(a) 1 732,69	(a) 1 836,98	(a) 1 941,79	(b) 2 031,78	(c) 2 120,74	(c) 2 300,19
Téc. sup. bacharel grupo VI	1 384,51	(a) 1 454,04	(a) 1 523,07	(a) 1 605,89	(a) 1 703,04	(a) 1 799,66	(b) 1 883	(c) 1 966,34	(c) 2 131,99
Téc. sup. bacharel grupo V	1 281,24	(a) 1 345,66	(a) 1 409,06	(a) 1 486,26	(a) 1 575,73	(a) 1 665,71	(b) 1 741,89	(c) 1 819,09	(c) 1 972,98
Téc. sup. bacharel grupo IV	1 192,28								
Téc. sup. bacharel grupo III	1 102,81								
Tec. sup. bacharel grupo II	1 022,54								
Téc. sup. bacharel grupo I	942,26								

#### Carreira de técnico superior especialista

Téc. sup. especialista grupo VIII	1 612,54	(a) 1 692,81	(a) 1 774,10	(a) 1 870,73	(a) 1 983,72	(a) 2 096,20	(b) 2 192,82	(c) 2 289,46	(c) 2 482,71
Téc. sup. especialista grupo VII	1 493,41	(a) 1 568,57	(a) 1 643,22	(a) 1 732,69	(a) 1 836,98	(a) 1 941,79	(b) 2 031,78	(c) 2 120,74	(c) 2 300,19
Téc. sup. especialista grupo VI	1 384,51	(a) 1 454,04	(a) 1 523,07	(a) 1 605,89	(a) 1 703,04	(a) 1 799,66	(b) 1 883	(c) 1 966,34	(c) 2 131,99
Téc. sup. especialista grupo V	1 281,24	(a) 1 345,66	(a) 1 409,06	(a) 1 486,26	(a) 1 575,73	(a) 1 665,71	(b) 1 741,89	(c) 1 819,09	(c) 1 972,98
Téc. sup. especialista grupo IV	1 192,28								
Téc. sup. especialista grupo III	1 102,81								
Tec. sup. especialista grupo II	1 022,54								
Téc. sup. especialista grupo I	942,26								

#### Carreira de apoio administrativo

DOC IV — TAG IV e TAD especializado	1 192,28	(a) 1 251,59	(a) 1 311,41	(a) 1 382,98	(a) 1 466,31	(a) 1 550,17	(b) 1 621,23	(c) 1 692,30	(c) 1 835,45
-------------------------------------	----------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
DOC III — TAG III e TAD principal	1 022,54	(a) 1 074,17	(a) 1 124,79	(a) 1 186,14	(a) 1 257,72	(a) 1 329,29	(b) 1 390,65	(c) 1 452	(c) 1 574,71
DOC II — TAG II — TAD III e emp. ser. extern. ....	867,62	(a) 911,08	(a) 954,54	(a) 1 006,17	(a) 1 067,53	(a) 1 127,86	(b) 1 180,01	(c) 1 232,15	(c) 1 335,94
DOC I — TAG I — TAD II ....	804,74								
TAD I .....	732,65								
DOC e TAD estagiários 2.º ano ....	629,37								
DOC e TAD estagiários 1.º ano ....	529,67								

#### Carreira de apoio técnico

Técnico especializado .....	1 192,28	(a) 1 251,59	(a) 1 311,41	(a) 1 382,98	(a) 1 466,31	(a) 1 550,17	(b) 1 621,23	(c) 1 692,30	(c) 1 835,45
Téc. gr. II — op. telefoto princ. e TAO princ. ....	1 022,54	(a) 1 074,17	(a) 1 124,79	(a) 1 186,14	(a) 1 257,72	(a) 1 329,29	(b) 1 390,65	(c) 1 452	(c) 1 574,71
Tec. gr. I — op. telefoto gr. II e TAO gr. II .....	867,62	(a) 911,08	(a) 954,54	(a) 1 006,17	(a) 1 067,53	(a) 1 127,86	(b) 1 180,01	(c) 1 232,15	(c) 1 335,94
Op. telefoto gr. I e TAO gr. I .....	732,65								
Técnico — Op. telefoto e TAO estag. 2.º ano .....	629,37								
Técnico e op. telefoto e TAO estag. 1.º ano .....	529,67								

#### Carreira de apoio geral

Telef./rec. princ. e mot. princ. ....	804,74	(a) 845,12	(a) 885,01	(a) 933,06	(a) 989,81	(a) 1 045,54	(b) 1 094,12	(c) 1 142,17	(c) 1 232,80
Telef./rec. gr. II e mot. gr. II .....	681,01	(a) 715,27	(a) 749,01	(a) 790,42	(a) 837,46	(a) 885,01	(b) 925,90	(c) 966,81	(c) 1 048,10
Telef./rec. gr. I e mot. gr. I .....	577,73								
Telef./rec. e mot. estagiários .....	481,62	(a) 505,64	(a) 529,67	(a) 558,82	(a) 592,56	(a) 625,79	(b) 654,93	(c) 684,07	(c) 741,34
Cont. gr. II — emp. limp. gr. II e estafeta .....									
Contínuo gr. I e emp. limpeza gr. I ...	402,36	(a) 422,82	(a) 442,76	(a) 466,79	(a) 495,42	(a) 523,03	(b) 547,05	(c) 571,09	(c) 619,65
Paquete .....	(d)								
Secretária de administração .....	1 192,28	(a) 1 251,59	(a) 1 311,41	(a) 1 382,98	(a) 1 466,31	(a) 1 550,17	(b) 1 621,23	(c) 1 692,30	(c) 1 835,45

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997.

Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

(d) Para efeitos de vencimento o pacote aufero o salário mínimo nacional.

#### Abreviaturas:

DOC — documentalista;  
TAG — técnico de apoio à gestão;  
TAD — técnico administrativo;  
Téc. — técnico;  
TAO — técnico de apoio operacional;  
Op. — operador;  
Telef./rec. — telefonista-recepcionista;  
Mot. — motorista;  
Cont. — contínuo.

Lisboa, 27 de Junho de 2002.

Pela LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S.A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 11 de Julho de 2002. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Julho de 2002.

Depositado em 31 de Julho de 2002, a fl. 184 do livro n.º 9, com o n.º 257/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

#### **Sind. dos Professores da Região Centro (SPRC) — Eleição em 18 de Junho de 2002 para o triénio 2002-2005**

##### **Mesa da assembleia geral**

Nome	Órgão	Situação	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo de Identificação
Damião Miranda Ribeiro .....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	1665492	24-1-1994	Viseu.
Donzília Freire Carrasqueira .....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	4378701	5-2-1998	Coimbra.
Eduardo Luís Barrios .....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	4255809	8-2-2000	Guarda.
Fátima Dina Silva Almeida .....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	3831704	12-12-1996	Viseu.
Felicidade Alves Anacleto Sousa Vale ....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	4187717	3-12-1991	Lisboa.
Fernanda Aragão Aleixo Neves Oliveira	Presidente da mesa assembleia geral	Efectivo ...	0864030	15-3-1984	Lisboa.
Graciete Dolores Domingues Ribau Abreu.	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	645690	4-1-2001	Aveiro.
José Manuel Correia Santos Mota .....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	4064721	1-2-1999	Guarda.
Maria Helena Castro Bonifácio Costa ....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	3007482	23-1-1998	C. Branco.
Maria Helena Leite Pinho Bandeira Valente Pires.	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	551613	5-5-2000	Leiria.
Maria Isabel Ribeiro Peixoto Rocha ....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	822981	15-1-1999	Leiria.
Victor Manuel Mendes Ferreira .....	Mesa assembleia geral .....	Efectivo ...	638701	10-1-1996	Lisboa.

##### **Comissão Fiscalizadora e Reguladora de Conflitos**

Nome	Órgão	Situação	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo de Identificação
Deolinda Flor Travessa Carvalho .....	Comissão Fiscalizadora e Reguladora de Conflitos.	Efectivo ...	5952470	3-3-2000	Leiria.

Nome	Órgão	Situação	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo de Identificação
Fernando Nunes Dias Simão .....	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	402605	3-11-2000	Coimbra.
Jorge Manuel Rodrigues Ferreira Carvalho.	Presidente da Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	2895550	4-1-2000	Coimbra.
Leonilde Conceição Pereira .....	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	1587904	6-6-2001	Lisboa.
Manuel António Pereira .....	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	3451364	19-6-2001	Lisboa.
Maria Graça Gonçalves Pedrosa Oliveira	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	1606875	6-10-2000	Coimbra.
Maria Graciete Aldegundes Lopes Oliveira.	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	7113967	29-2-2000	Aveiro.
Maria Rosário Neves Alves Pereira .....	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	548820	2-2-1998	Coimbra.
Rogério Manuel Madeira Raimundo ...	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	1592065	30-3-1995	Lisboa.
Rui Manuel Pires Caldeira .....	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	6560402	15-4-2002	C. Branco.
Virgílio Edgar Garcia Bento .....	Comissão Fiscalizadora e Reguladora Conflitos.	Efectivo ...	4261690	23-4-2001	Guarda.

#### Núcleo Regional da Direcção

Nome	Órgão	Situação	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo de Identificação
Albertina Prudência Pires António .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	7636133	27-3-2002	Lisboa.
Álvaro Manuel Almeida Figueiredo ....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	6592291	14-2-2002	Viseu.
Ana Maria Ramos Pinto Leitão .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	7757446	11-7-1997	C. Branco.
Ana Rita Carvalhais Silva .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	2315758	20-11-1995	Leiria.
Anabela Batista Cortez Sotaia .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	4445679	4-9-1997	Coimbra.
António Alberto Soares Caldeira .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	3160530	10-2-1995	Viseu.
António Conceição Miguel Gonçalves ....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	2590866	8-5-2001	Coimbra.
Domingas Maria Ramos Loureiro .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	6203187	20-6-1997	Aveiro.
Fernando Brites Pereira .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	9102376	2-4-2002	Leiria.
Francisco Manuel Almeida .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	3851585	30-7-1996	Viseu.
Helena Maria Arcanjo Coelho Martins ...	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	6934830	17-2-1998	Coimbra.
Henrique Manuel Ferreira Silva .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	4129433	9-4-1996	Guarda.
Isabel Margarida Silva Luís Fonseca ....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	4416215	2-8-1996	Coimbra.
Isaura Maria Cardoso Reis Madeira ....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	4379925	23-6-1998	Coimbra.
João Manuel Lima Louceiro .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	4314896	22-12-1998	Aveiro.
Joaquim Francisco Morais .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	3565707	8-1-2001	Bragança.
Joaquim Sousa Morais Ferreira .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	575990	2-2-2001	Coimbra.
Jorge Pinto Santos .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	530062	8-9-1997	Coimbra.
José Manuel Costa .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	3154607	9-12-1998	Guarda.
José Neves Costa .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	3157656	27-6-1995	Aveiro.
Luís Manuel Santos Lobo .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	4445975	5-6-1998	Coimbra.
Manuel João Cordeiro Magrinho .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	7758852	18-12-1996	Lisboa.
Manuel Rodrigues .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	3678868	2-12-1996	Viseu.
Manuel Vaz Pires Rocha .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	7925356	18-10-1999	Coimbra.
Maria Antónia Lourenço .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	1808810	22-12-1992	Coimbra.
Maria Dulce Ribeiro Pinheiro .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	4316666	20-7-1998	C. Branco.
Maria Dulcinea Freitas Marques Louro	Núcleo Regional .....	Suplente ...	4137437	3-2-2002	Coimbra.
Maria Fátima Pereira Melo .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	5364752	26-5-1998	Aveiro.
Maria Graciete Santos Veloso Rocha ...	Núcleo Regional .....	Suplente ...	7604356	19-10-2000	Lisboa.
Maria Isabel Hipólito Carvalho .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	5653669	19-1-1995	Coimbra.
Maria Isabel Silva Pimenta Melo .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	640912	6-6-1994	Coimbra.
Maria Laura Lima Moreira .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	0816335	14-4-1998	Leiria.
Maria Lurdes Abrantes Narino Figueira	Núcleo Regional .....	Suplente ...	6557394	26-5-1992	Lisboa.
Maria Manuela Lopes Caetano Silva Vieira.	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	3166624	19-5-1998	Aveiro.
Mário Oliveira Nogueira .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	5056269	14-12-1999	Coimbra.
Nuno Ferreira Rilo .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	3922862	6-4-1999	Coimbra.
Paulo Jorge Rios Peralta Correia .....	Núcleo Regional .....	Suplente ...	6630666	6-10-1999	Coimbra.
Paulo Manuel Silveira Santos .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	2200538	24-11-1995	Coimbra.
Silvina Silva Fonseca Anadio Queiroz ...	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	2198128	2-12-1992	Lisboa.
Sofia Paula Nogueira Rosário Monteiro ..	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	7377753	15-4-2002	Guarda.
Vítor Manuel Santos Carvalho Godinho	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	9965465	20-9-1999	Coimbra.
Vítor Manuel Teiga Januário .....	Núcleo Regional .....	Efectivo ...	8243533	1-6-2000	Leiria.

### Executivos regionais

Nome	Órgão	Situação	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo de Identificação
<b>Aveiro</b>					
Ana Clara Santos Correia .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	6976547	16-7-2001	Aveiro.
Ana Maria Pereira Migueis Picado .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	5058326	17-9-1998	Aveiro
Anabela Jesus Pinto Ribeiro .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	7366811	2-8-1999	Aveiro.
Antero Paiva Freitas .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	3218553	14-2-2002	Aveiro.
António Silva Reis .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente	5237895	30-9-1997	Aveiro.
Cláudia Maria Pinto Ferreira .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	11648901	2-3-1998	Aveiro.
Estela Maria Fonseca Pinto Gama .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	5203757	22-3-1999	Aveiro.
Eunice Ferreira Estima Pinho .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente ...	6964808	31-12-1996	Aveiro.
Iria Alda Oliveira Pires Batista .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	986965	6-9-1993	Lisboa.
Isabel Maria Meneses Falcão Gamelas Mónica Modesto.	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	1583048	15-2-2002	Aveiro.
Joaquim Manuel Vieira .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente ...	2042990	27-1-1994	Aveiro.
Jorge Manuel Pedrosa Gaspar .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	8396940	14-5-2002	Aveiro.
José Eugénio Santos Pereira Bartolomeu	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	10264564	18-9-2002	Aveiro.
Liliana Isabel Barros Julião .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente ...	10556965	21-7-2000	Aveiro.
Liseta Almeida Trindade .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	9960700	8-1-1999	Aveiro.
Luís Manuel Carmona Mota .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	2201095	12-8-1996	Aveiro.
Luís Simão Araújo d' Amaral .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente ...	10376980	14-1-2002	Aveiro.
Maria Anjos Mercê Barreirinha .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	6056090	21-1-1998	Aveiro.
Maria Celeste Alves Vidal Lemos .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente ...	7478565	17-11-1993	Lisboa.
Maria Dolores Umbelina Lopes .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente ...	11873019	3-3-1997	Aveiro.
Maria Fernanda Correia Martins Fino Figueiredo.	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	6183510	11-1-1996	Aveiro.
Maria Helena Sá Andrade Almeida Santos	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	3154642	29-3-1995	Lisboa.
Maria Helena Simões Rocha Soares ....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	6873935	26-7-2001	Aveiro.
Maria Lourdes Oliveira Rebelo .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	2990558	21-11-2001	Aveiro.
Maria Lurdes Leal Ferrão Lima Geraldês	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente	4193823	4-4-2002	Aveiro.
Maria Rosário Cordeiro Pereira Marques Rito.	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	6981833	22-4-1998	Aveiro.
Nancy Glória Martins Almeida .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	12304821	2-3-1998	Aveiro.
Rosa Maria Simões Correia Gadanho ...	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	3016690	12-12-2000	Aveiro.
Silvia Maria Oliveira Mendes Ferreira Matos.	Executivo distrital de Aveiro .....	Suplente ...	9889765	2-6-1998	Aveiro.
Sónia Maria Oliveira Naia Sardo .....	Executivo distrital de Aveiro .....	Efectivo ...	10143776	23-9-2003	Aveiro.
<b>Castelo Branco</b>					
Adelina Maria Ribeiro Santos Ribeiro ...	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	4909053	29-7-1999	C. Branco.
Adilton José Pinheiro Albano .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	9576066	30-4-2001	C. Branco.
Albino Pais Santarém .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	2578653	16-4-1999	C. Branco.
Ana Cristina Mineiro Correia .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	7756950	3-12-1999	C. Branco.
Ana Cristina Ramos Marques Soares .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	11449085	1-7-1999	C. Branco.
Ana Paula Cunha Martins Pinto Pires ...	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4313415	4-6-1997	C. Branco.
António Jesus Fernandes Matos .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	3571030	15-1-2002	C. Branco.
António Manuel Faria Pereira .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	7716682	2-5-2000	C. Branco.
António Manuel Mendes Melo .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	4243947	6-11-2001	C. Branco.
António Pedro Gonçalves Dias .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	8429951	14-7-2000	C. Branco.
Catarina M. Queirós Monteiro Ventura Gavinhos.	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	9529285	24-7-1996	Lisboa.
Esmeralda Maria Andrade Rebelo .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	7583102	18-2-2002	C. Branco.
Fernanda Isabel Alves Pio Nogueira ....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4074134	26-9-1997	C. Branco.
Francisco José Antunes Costa .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	1569448	1-6-1992	Lisboa.
Heitor José Freire Duarte .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	5060388	14-12-2000	C. Branco.
Hélder Januário Lopes Rodrigues .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	2510886	25-8-1993	C. Branco.
Ilda Maria Lambelho Alves .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	4199424	21-5-2001	C. Branco.
Jerónimo Lopes Barroso .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	1284926	11-10-1993	C. Branco.
João António Caio Salgueiro .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	4232149	16-1-2001	C. Branco.
João José Silva Folgado .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	7739736	9-7-2001	C. Branco.
Joaquim Luís Lopes Rafael .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4424244	17-2-1995	C. Branco.
Jorge Manuel Clemente Cameira .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	7851981	4-5-2001	Guarda.
José Adelino Lambelho Proença .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4029548	10-8-1995	C. Branco.
José Conceição Alves Dias .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4327377	1-2-2000	C. Branco.
José Joaquim Pinto Almeida .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4126384	6-5-1999	C. Branco.
José Pereira Martins .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4147617	2-10-1997	C. Branco.
Luís Francisco Dias Nunes .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	10193987	1-10-2001	C. Branco.
Luísa Isabel Carvalho Leitão Gomes Coelho.	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	8067253	15-4-2002	C. Branco.
Maria Conceição Figueira Pires .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	8540520	3-1-2000	C. Branco.
Maria Cruz Marques .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	7011723	18-2-2002	C. Branco.

Nome	Órgão	Situação	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo de Identificação
Maria Teresa Leitão Marques Melo ....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4482285	27-6-2000	C. Branco.
Mónica Cristina Cerqueira Ramôa ....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	7425053	7-7-1998	C. Branco.
Otilia Madalena Belo Pais .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Suplente ...	4248062	10-7-2001	C. Branco.
Vitor Manuel Reis Silva .....	Executivo distrital de C. Branco ...	Efectivo ...	4249692	7-3-2002	C. Branco.

#### Coimbra

Adelino António Jesus Lopes .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	4573085	16-6-1997	Coimbra.
Alexandre Manuel Teixeira Figueiredo ...	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	9834977	23-5-2002	Coimbra.
Ana Paula Martins Almeida .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	8456230	21-9-2001	Coimbra.
Anabela Batista Amaral .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	8260032	12-3-1998	Coimbra.
Anabela Espírito Santo Simões Besteiro	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	4572797	27-9-1996	Coimbra.
Anabela Oliveira Figueiredo .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	7044143	30-10-2001	Coimbra.
Ângela Maria Oliveira Varela .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	7688423	15-6-2000	Coimbra.
António José Pinto Morais .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	2583311	11-2-1994	Coimbra.
Arminda Silva Sequeira .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	978917	15-10-1993	Coimbra.
Branca Lurdes Santiago Pinto Ferreira	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	4315279	7-9-1998	Coimbra.
Carlos Viriato Ribeiro Mesquita .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	4172382	26-2-1998	Coimbra.
Cristina Maria Pereira Duarte .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	6530256	25-7-2000	Coimbra.
Eduardo Alfredo Reis Mota .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	2847391	28-8-2000	Lisboa.
Elfriede Engelmayer .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	160377788	6-11-1996	Coimbra.
Emília Maria Freitas Simões Sá Sousa Almeida.	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	4749267	8-4-1999	Coimbra.
Eurídice Vaz Pires Rocha .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	7385335	5-1-1998	Lisboa.
Francisco José Leitão Ribeiro .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	7079953	18-2-1998	Coimbra.
Isabel Teresa Palha Jesus Marques .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	4863770	23-3-1999	Coimbra.
Luís Marques Lopes .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	5081053	2-5-2001	Coimbra.
Maria Alice Fonseca Silva Geraldo Pires	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	527624	30-11-2001	Coimbra.
Maria Amália Pereira Martins .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	4450242	22-4-1999	Coimbra.
Maria Celeste Santos Oliveira Pires Duarte	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	7416999	2-2-2001	Coimbra.
Maria Cristina Silva Reboca Ferreira ...	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	7329592	14-3-2000	Coimbra.
Maria Edite Ribeiro Condesso Silva ....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	2437002	29-2-1996	Coimbra.
Maria Fátima Pinto Nogueira .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	4185937	7-9-1999	Coimbra.
Maria Fátima Santos Bandeira Pessoa ....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	4004587	20-2-1998	Coimbra.
Maria Hermínia Curado Vaz .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	7607993	8-4-1998	Coimbra.
Maria João Ondrejkovics Fernandes Correia	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	4380877	3-11-2000	Coimbra.
Maria José Martins Lourenço Pires Gomes.	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	8006699	14-1-1997	Coimbra.
Maria Lurdes Conceição Trindade .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	6634687	11-10-1999	Coimbra.
Maria Lurdes Machado Figueiredo .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	8377378	29-10-2001	Coimbra.
Maria Lurdes Oliveira Santos .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	4417084	23-7-2001	Coimbra.
Maria Luz Rodrigues Neves Alves Albino	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	2511298	14-11-1995	Coimbra.
Maria Manuela Lucas Oliveira Santos ....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	4199007	22-11-2000	Coimbra.
Maria Margarida Cabrita Reis Nunes ...	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	5204825	23-10-1996	Coimbra.
Maria Paula Silva Costa Rego .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	6237652	9-4-2002	Coimbra.
Maria Teresa Duarte Soares Nunes Ferreira.	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	720461	14-2-2001	Coimbra.
Maria Teresa Mineiro Simões Galvão ...	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	1440529	5-1-2001	Coimbra.
Nelson Alexandre Gouveia Delgado ....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	6170903	24-4-2001	Coimbra.
Olga Maria Dias Marques Gaspar .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	8226735	18-7-1996	Coimbra.
Otilia Jesus André Antunes Martins ....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	1576038	8-10-1992	Coimbra.
Paula Maria Santos Silva Maricato .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	7338100	29-1-2003	Lisboa.
Paulo Joaquim Pina Queirós .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	4360393	19-4-1999	Coimbra.
Rosa Natividade Pereira Correia .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	4066688	3-11-1999	Coimbra.
Sérgio Jorge Guedes Silva Godinho ....	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	8910059	22-9-2000	Coimbra.
Teresa Jesus Fonseca Prata .....	Executivo distrital de Coimbra ...	Efectivo ...	8125877	9-10-1998	Coimbra.
Teresa Salomé Portugal Agostinho Reis	Executivo distrital de Coimbra ...	Suplente ...	9506741	5-2-1998	Coimbra.

#### Guarda

Afonso Serra Monteiro .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	8378183	14-5-1999	Guarda.
Aida Maria Branco Proença Silva .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	9051534	14-6-2000	Lisboa.
Amílcar José Nunes Salvador .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	4425891	1-4-2002	Guarda.
António José Lines Gomes .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	7452350	6-11-1999	Guarda.
António Manuel Monteiro Garcês ....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	4424887	16-10-1997	Guarda.
Arminda Jesus Massano Carvalho .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	2455307	6-11-1995	Guarda.
Berta Clara Simões Miranda Lela .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	8409301	15-3-2000	Guarda.
Carlos Alberto d'Almeida Saúde .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	4192415	11-7-1997	Guarda.
Custódia Maria Vieira Frias Soares Vicente	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	4129696	23-8-2001	Guarda.
Delfina Maria Paixão Caldeira .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	2528303	9-9-1993	Lisboa.
Eduarda Maria Abreu Correia .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	6977605	2-6-1997	Guarda.
Eduardo Manuel Libânio Barbas .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	9275528	22-11-2000	Guarda.



Nome	Órgão	Situação	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo de Identificação
Eduardo Pires Espírito Santo .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	1568239	24-2-1992	Lisboa.
Fernando António Figueiredo Badana ...	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	4361515	27-6-1997	Guarda.
Filomena Isabel Prazeres Tomás Teixeira Pires.	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	6060231	6-2-1998	Guarda.
Francisco Inácio Fernandes Vilar .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	4073220	27-8-1990	Guarda.
Georgete Costa Pereira .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	8417228	8-1-1998	Guarda.
Horácio Marques Santos .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	6304911	14-2-2000	Guarda.
Imelda Conceição Loureiro Costa .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	400871	14-2-2002	Guarda.
José Alves Monteiro .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	4111090	19-1-2000	Guarda.
José Grilo Santos .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	4238638	12-11-1999	Guarda.
Lurdes Conceição Moura Henrique ....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	9392329	28-11-2001	Guarda.
Manuel Baptista Leitão .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	4000592	27-4-2000	Guarda.
Manuel Júlio Santos Saraiva .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	4192749	16-7-1997	Guarda.
Manuel Rei Esteves Barros .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	8461006	19-10-1998	Guarda.
Maria Ausenda Cargaleiro Marques Simão.	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	5635685	21-3-2002	Guarda.
Maria Emília Ribeiro Cardoso Almeida ...	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	7804246	9-9-1999	Guarda.
Maria Fátima Martins .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	7038547	18-2-1997	Guarda.
Maria Filomena Coelho Rebelo .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	8447192	13-10-1997	Guarda.
Maria Helena Matos Capelo Paixão ....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	4122001	8-3-2000	Guarda.
Maria Jesus Esteves Oliveira Pires ....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	627702	20-3-2001	Guarda.
Maria Lourdes Silva Osório .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	1579224	18-5-2002	Guarda.
Maria Manuela Passareira Jarmela Palos Saraiva.	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	6289475	2-8-1996	Guarda.
Maria Margarida Marques Silva Marta Santos.	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	4073137	3-11-1997	Guarda.
Maria Palmira Nunes Baltazar .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	7349551	17-1-2001	Guarda.
Maria Teresa Saraiva Pena Soares ....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	7049975	26-6-1997	Guarda.
Mário Luís Moreira Murça .....	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	9331042	26-11-1999	Guarda.
Mónica Sofia Cruz Paiva .....	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	11060624	9-6-1999	Guarda.
Sandra Maria Nora Nunes Galguinho ...	Executivo distrital da Guarda ....	Suplente ...	9003219	3-2-1998	Guarda.
Susana Margarida Relvas Guerra Aguiar	Executivo distrital da Guarda ....	Efectivo ...	9830458	10-11-1998	Guarda.
<b>Leiria</b>					
Ana Cristina Ribeiro Oliveira .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	7003212	17-4-2002	Leiria.
Ana Luísa Pleno Rajão .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	7036838	19-4-2001	Leiria.
Armando Ribeiro Coelho .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	7381583	17-5-2001	Leiria.
Carlos Almeida Tiago .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	4487013	28-4-1999	Leiria.
Cármem Maria Costa Bacelar .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	6912370	18-10-2000	Leiria.
Celeste Ferreira Peralta .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	10476233	8-6-1999	Leiria.
Elisa Maria Segura Fernandes .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	4413487	23-10-1997	Lisboa.
Filomena Conceição Pereira Carreira ...	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	4450384	22-9-1998	Leiria.
Isabel Maria Alves Pereira Baptista ....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	1461918	26-2-2002	Leiria.
José Manuel Ribeiro João Paiva .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4253588	13-11-1998	Lisboa.
Laura Jesus Esteves Fernandes .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4191333	1-4-2002	Leiria.
Manuel Cruz Lopes .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	7315512	16-5-2001	Leiria.
Margarida Isabel Santos Reis Pereira ...	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4194426	4-5-1997	Santarém.
Maria Carmo Lopes Pereira Jordão ....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4238626	16-6-1999	Leiria.
Maria Clara Rodrigues Lage Crespo ....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	1465314	2-5-2002	Leiria.
Maria Conceição Correia Vala .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	4364379	15-2-1999	Leiria.
Maria Fátima Almeida Bonifácio .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	2452515	16-6-1995	Lisboa.
Maria Fátima Pereira Serrano .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4193125	25-6-1999	Leiria.
Maria Felisbela Belchior Silva Conceição	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	6967691	12-2-1998	Leiria.
Maria Goreti Dias Mendes Alves Gonçalves.	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4133915	11-7-2000	Leiria.
Maria Graça Sousa Duarte .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	6083278	23-12-1999	Leiria.
Maria Helena Silva Sintra .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	6874656	19-9-1997	Leiria.
Maria Luísa Coutinho Almeida Lopes Brito.	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	2742515	22-6-1994	Leiria.
Maria Margarida Rodrigues Elias Nogueira.	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4233672	26-12-2001	Leiria.
Maria Odete Rodrigues Ferreira .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	7407774	29-5-1998	Leiria.
Maria Olímpia Caetano Rosa .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	4126610	21-1-1999	Leiria.
Maria Piedade Carvalho Ribeiro Pedrosa	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4136073	9-5-2002	Leiria.
Maria Silvina Saragoça Calvário Bértolo	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4353870	28-1-2000	Leiria.
Maria Virgínia Seco Coelho .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	9163424	11-5-1998	Lisboa.
Marta Maria Vieira Granger .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	9452195	11-7-1997	Lisboa.
Nuno André Sousa Violante .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	11040910	2-2-2000	Leiria.
Nuno José Lopes Santos Bernardino ...	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	7715576	4-5-1999	Leiria.
Paulo Jorge Silva Pinheiro .....	Executivo distrital de Leiria .....	Efectivo ...	4315983	24-4-2002	Leiria.
Rui Pedro Guerreiro Militão .....	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	9820354	15-5-1998	Leiria.
Victória Eugénia Granger Paiva Silvano ...	Executivo distrital de Leiria .....	Suplente ...	1480641	3-8-1982	Lisboa.

Nome	Órgão	Situação	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo de Identificação
<b>Viseu</b>					
Alfredo José Ferreira Almeida Pinto ...	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	7651258	20-10-1999	Viseu.
Ana Lúcia Soares Magalhães Soeiro Ferreira Lopes.	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	03847194	2-6-1997	Viseu.
Ana Paula Rodrigues Trigo Vale .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	6954998	4-1-2001	Viseu.
Anabela Conceição Rodrigues Lopes ...	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	9825866	21-9-1998	Lisboa.
Ângela Maria Silva Bártolo .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	7757586	20-7-1999	Lisboa.
António Joaquim Rebelo Morais .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	6075429	15-7-1998	Lisboa.
Arlindo Alves Oliveira .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	3012565	22-2-1994	Lisboa.
Artur António Conceição Cardoso .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	3451675	9-7-1997	Viseu.
Carla Tomás Marques .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	10407580	24-1-2002	Viseu.
Celestina Almeida Batista Pinto .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	6626187	19-10-1999	Lisboa.
César Augusto Fernandes Melo Ferreira	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	9859447	21-9-1998	Lisboa.
Elsa Maria Costa Pina .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	3695514	17-6-1997	Viseu.
Fernando Jorge Silva .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	6157838	12-12-2001	Viseu.
João Carlos Portela Cordeiro .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	8982162	5-11-1998	Coimbra.
João Paulo Nascimento Correia .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	7314164	22-6-1998	Viseu.
João Pedro Ferreira Santos Melo .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	8250681	12-4-2001	Viseu.
José Gomes Moreira Costa .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	4001249	15-1-2001	Viseu.
Laura Neves Carvalho Fernandes .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	8104113	1-10-2001	Viseu.
Manuela Maria Coelho Antunes .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	7632909	11-12-1998	Viseu.
Maria Adelaide Prata Nunes Cardão ...	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	6572729	13-2-2002	Viseu.
Maria Alva Fernandes Costa Figueiredo	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	1457066	28-9-1993	Viseu.
Maria Catarina Lopes Faro Dias Teixeira Andersson.	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	8280878	28-11-2001	Viseu.
Maria Céu Rosa Costa Camelo .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	3165866	21-10-1994	Lisboa.
Maria Dores Pires Borges Mendes Marques .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	3990108	11-11-1998	Lisboa.
Maria Graça Sousa Pereira Silva .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	5651403	12-4-2001	Viseu.
Maria Helena Almeida Figueiredo .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	7415235	6-7-1999	Viseu.
Maria Helena Nunes Coimbra Neves ...	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	2840179	10-3-1995	Lisboa.
Maria Isabel Lopes Vieira Castro .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	5655127	30-6-1999	Viseu.
Maria Ivone Pereira .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	1777515	16-6-1993	Lisboa.
Maria Otília Silva Teixeira .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	7079679	7-5-1998	Lisboa.
Maria Teresa Figueiredo Fernandes Gonçalves Cura.	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	1460315	23-3-1999	Lisboa.
Octávio Carlos Aguiar Pereira Cardoso ...	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	1927073	19-7-1993	Lisboa.
Paula Maria Gil Lopes Ribeiro Saraiva Caramelo.	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	7467736	21-1-1998	Lisboa.
Sónia Alexandra Machado Alves .....	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	11144383	10-9-2001	Viseu.
Sónia Maria Carvalho Figueiredo Ribeiro	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	10097014	28-5-1998	Viseu.
Sónia Maria Martins Barbas Rodrigues Homem.	Executivo distrital de Viseu .....	Efectivo ...	6218748	18-1-2001	Viseu.
Teresa Conceição Matias Carvalho .....	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	3750196	17-6-1997	Viseu.
Teresa Maria Quintela Claro Fonseca ...	Executivo distrital de Viseu .....	Suplente ...	4322344	10-5-2002	Viseu.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 30 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 113/2002, a fl. 29 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Médicos da Zona Sul — Eleição em 28 de Maio de 2002 para o biénio de 2002-2004**

#### **Mesa da assembleia geral**

Aguinaldo Alexandre dos Santos Cabral, bilhete de identidade n.º 1137727, de 13 de Outubro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Coelho do Espírito Santo, bilhete de identidade n.º 2301516, de 28 de Julho de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fátima Maria Vasques Godinho, bilhete de identidade n.º 9551279, de 14 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Augusto de Sousa Figueira de Araújo, bilhete de identidade n.º 1063071, 11 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Funchal.

#### **Conselho fiscalizador**

Álvaro José Beltrão da Luz e Silva, bilhete de identidade n.º 211888, de 10 de Dezembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joana Boto Viana Fernandes, bilhete de identidade n.º 10705469, de 5 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Eduardo Caldeira Repas Gonçalves, bilhete de identidade n.º 1073508, de 4 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge Domingues Nogueira, bilhete de identidade n.º 4126462, de 19 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Lancie António de Sousa, bilhete de identidade n.º 4708536, de 29 de Junho de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís Manuel Teixeira Goulart de Bettencourt, bilhete de identidade n.º 831581, de 21 de Fevereiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Évora.

Maria da Graça Sousa Almeida, bilhete de identidade n.º 0509086, de 29 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Marta Cruz Bernardino, bilhete de identidade n.º 10535648, de 19 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Sofia Alexandra Ferreira Brissos Gomes, bilhete de identidade n.º 8896704, de 7 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

#### **Direcção**

Adélia Maria Freilão Pinhão, bilhete de identidade n.º 2041076, de 31 de Março de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cipriano Pires Justo, bilhete de identidade n.º 2725286, de 9 de Outubro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Eduardo Manuel Vieira Pereira Marques, bilhete de identidade n.º 2848321, de 2 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Isabel Ingrid de Sampaio Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2164741, de 17 de Fevereiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João António Feliciano, bilhete de identidade n.º 1568324, de 3 de Junho de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Gama Marques Proença, bilhete de identidade n.º 7252148, de 5 de Junho de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Manuel dos Reis Torroaes Valente, bilhete de identidade n.º 1083850, de 7 de Janeiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Matias da Costa Santos, bilhete de identidade n.º 173074, de 25 de Outubro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge Nunes Narciso, bilhete de identidade n.º 5506493, de 14 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel Aires Ramos, bilhete de identidade n.º 14920, de 24 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Évora.

Luís Manuel Machado Correia da Cunha, bilhete de identidade n.º 2163660, de 12 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Manuel Garcia Vazquez, bilhete de identidade n.º 11183306, de 2 de Setembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Rosendo do Souto Teixeira, bilhete de identidade n.º 0002862, de 13 de Julho de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Filomena Henriques Ramos, bilhete de identidade n.º 976345, de 9 de Outubro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Inês de Carvalho Bandeira e Cunha, bilhete de identidade n.º 5162663, de 27 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Irene Martins Mendes, bilhete de identidade n.º 8029761, de 9 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Maria Manuel Martins Vilhena, bilhete de identidade n.º 7072463, de 2 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Manuela Almeida Miguéns Louro, bilhete de identidade n.º 2590770, de 23 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Manuela Correia Vieira da Silva, bilhete de identidade n.º 9250512, de 21 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Margarida Filipe Agostinho, bilhete de identidade n.º 4706722, de 7 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Jorge dos Santos Neves, bilhete de identidade n.º 4653323, de 17 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Natália Bica Felício Malhadais, bilhete de identidade n.º 8567244, de 15 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Nídia Maria Rodrigues Coelho Rosa Zózimo, bilhete de identidade n.º 4588409, de 10 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paulo José Mendes Goucha Jorge, bilhete de identidade n.º 2639790, de 28 de Janeiro 1998, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Pedro Miguel da Silva Neves de Moraes Sarmiento, bilhete de identidade n.º 10694008, de 6 de Novembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rui Vasco Diniz Pereira, bilhete de identidade n.º 5190265, de 10 de Setembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 31 de Julho de 2002, sob o n.º 114/2002, a fl. 29 do livro n.º 2.

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I — ESTATUTOS

...

## II — CORPOS GERENTES

### **Feder. Portuguesa dos Transportadores Rodoviários — Eleição em 10 de Abril de 2002 para o triénio 2002-2005.**

#### **Mesa da assembleia geral**

Presidente — Adrião da Costa Mateus (ANTRAL).  
Vice-presidente — José Luís Carrilho de Almeida (ANTROP).  
Secretário — Miguel Henrique Carvalho Maia (ANTROP).  
Secretário — José António Lufinha (ANTRAM).  
Suplente — Jorge da Silva Liberato (ANTRAL).

#### **Direcção**

Presidente — Alberto Álvaro Ramos Lopes Teixeira (ANTRAM).  
Vice-presidente — Florêncio Plácido de Almeida (ANTRAL).  
Vice-presidente — Alfredo da Silva Correia (ANTROP).  
Suplente — Martinho dos Santos Costa (ANTROP).  
Suplente — José Faria Monteiro (ANTRAL).  
Suplente — António Mouzinho (ANTRAM).

#### **Conselho fiscal**

Presidente — Mário Soares de Almeida (ANTROP).  
Vogal — José Luciano Moreira Mamede (ANTRAL).  
Vogal — João Barata (ANTRAM).  
Suplente — Abel Marques (ANTRAM).

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 31 de Julho de 2002, sob o n.º 84/2002, a fl. 11 do livro n.º 2.

### **Assoc. Industrial do Minho — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, a fl. 2057, foram publicados os corpos gerentes da Associação Industrial do Minho, eleitos em 23 de Março de 2002 para o triénio de 2002-2005.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 2057 (Direcção), onde se lê «GRANIMÁRMORES — M. Guimarães & Filhos, L.da, representada pelo Dr. Paulo César Traz da Cunha Guimarães» deve ler-se «GRANIMÁRMORES — M. Guimarães & Filhos, L.da, representada pelo Dr. Paulo César Vaz da Cunha Guimarães»; onde se lê «VINOMAC — Técnica Mecânica, L.da, representada por Davide Augusto Azevedo Fieira de Castro» deve ler-se «VINOMAC — Técnica Mecânica, L.da, representada por Davide Augusto Azevedo Vieira de Castro»; onde se lê «Eusébios e Filhos, S. A., representada pelo Dr. Cristina Rosa Moreira Lopes» deve ler-se «Eusébios e Filhos, S. A., representada pela Dr.ª Cristina Rosa Moreira Lopes»; onde se lê «PREMIR — Espec. Agrícolas e Pecuárias, L.da, representada pelo engenheiro

José Marques da Cunha Pereira» deve ler-se «PREMIX — Espécies Agrícolas e Pecuárias, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro José Marques da Cunha Pereira»; onde se lê «ALGIMO Gestão Imobiliária, S. A., repre-

sentada pelo engenheiro Hugo Manuel Vaz Afonso Domingues Mota» deve ler-se «ALGIMO — Gestão Imobiliária, S. A., representada pelo engenheiro Hugo Manuel Vaz Afonso Domingues Mota».

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

**Comissão de Trabalhadores e Subcomissões de Trabalhadores da CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A. — Eleição em 18 de Junho de 2002 para o mandato de 2002-2004.**

#### **Comissão de Trabalhadores**

##### **Efectivos:**

Maria de Fátima Marques Messias, bilhete de identidade n.º 6064945, de 14 de Maio de 1999, Lisboa.  
José Cavaleiro Rama, bilhete de identidade n.º 2559324, de 24 de Maio de 1995, Lisboa.  
José Fernando Gomes, bilhete de identidade n.º 5849416, de 16 de Setembro de 1992, Lisboa.  
Alfredo Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 4462630, de 2 de Fevereiro de 1998, Coimbra.  
António Manuel Coelho, bilhete de identidade n.º 5153256, de 30 de Outubro de 1990, Lisboa.  
João Luís Barraca Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4394360, de 9 de Janeiro de 1996, Coimbra.  
António Márinho da Costa, bilhete de identidade n.º 3445573, de 7 de Maio de 1993, Lisboa.

##### **Suplentes:**

Inácio Copeto Serpins, bilhete de identidade n.º 2009190, de 15 de Dezembro de 1997, Lisboa.  
Fernando Manuel Santos Henriques, bilhete de identidade n.º 4319823, de 14 de Maio de 1997, Lisboa.  
João Manuel da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 7306188, de 12 de Dezembro de 1997, Coimbra.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do CP de Alhandra**

##### **Efectivos:**

Inácio Copeto Serpins, bilhete de identidade n.º 2009190, de 15 de Dezembro de 1997, Lisboa.  
José Fernando Gomes, bilhete de identidade n.º 5849416, de 16 de Setembro de 1992, Lisboa.  
Joaquim Augusto Micael Fernandes, bilhete de identidade n.º 5454729, de 4 de Dezembro de 2000, Lisboa.  
Francisco José Vieira, bilhete de identidade n.º 4908047, de 10 de Agosto de 1994, Lisboa.  
José Henriques Marques, bilhete de identidade n.º 4364606, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**Suplentes:**

Luís Augusto Farçadas, bilhete de identidade n.º 4747111, de 6 de Março de 1993, Lisboa.  
João Manuel Torres Filipe, bilhete de identidade n.º 1274687, do Arquivo de Identificação de Lisboa.  
António Francisco C. Correia Tavares, bilhete de identidade n.º 5340656, de 28 de Novembro de 1995, Lisboa.  
Augusto Alves Matias, bilhete de identidade n.º 0680870, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**Subcomissão de Trabalhadores do CP de Souselas**

**Efectivos:**

Fernando Manuel Santos Henriques, bilhete de identidade n.º 4319823, de 14 de Maio de 1997, Coimbra.  
Armindo de Oliveira Simões, bilhete de identidade n.º 4070854, de 20 de Maio de 1996, Coimbra.  
Manuel da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 15059338, de 15 de Dezembro de 1992, Lisboa.  
Carlos Alberto Rodrigues Maurício, bilhete de identidade n.º 4019684, de 5 de Junho de 1995, Coimbra.  
Álvaro Artur Pereira Romano, bilhete de identidade n.º 7592017, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**Suplentes:**

Alfredo Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 4462630, de 2 de Fevereiro de 1998, Coimbra.  
José Cavaleiro Rama, bilhete de identidade n.º 2559324, de 24 de Maio de 1995, Lisboa.

**Subcomissão de Trabalhadores da Fábrica do Cabo Mondego**

**Efectivos:**

João Luís Barraca Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4394360, de 9 de Janeiro de 1996, Coimbra.  
João Manuel da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 7306188, de 12 de Dezembro de 1997, Coimbra.  
Manuel da Silva Rocha, bilhete de identidade n.º 7243572, de 9 de Setembro de 1993, Lisboa.

**Suplente:**

Fernando da Silva Lourenço, bilhete de identidade n.º 7590940, de 8 de Junho de 1998, Coimbra.

**Subcomissão de Trabalhadores do Entrepasto da Maia**

**Efectivos:**

António dos Santos Pereira, bilhete de identidade n.º 3981378, de 12 de Novembro de 1998, Lisboa.  
Luís António M. Correia Santos, bilhete de identidade n.º 7129789, de 5 de Janeiro de 1998, Lisboa.  
Alfredo Fernando Paiva, bilhete de identidade n.º 5795457, de 25 de Novembro de 1994, Lisboa.

**Suplente:**

José Ernesto S. Machado, bilhete de identidade n.º 7227240, de 22 de Março de 1993, Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Agosto de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 95/2002, a fl. 52 do livro n.º 1.