



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Revisão global	4946
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global	4961
— CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.	4990
— CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras.	4992
— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra.	4994
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outro — Revisão global	4995
— AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	5040
— CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global — Rectificação	5047
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Alteração da composição da comissão paritária	5047

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sindicato dos Músicos — Eleição em 12 de Novembro de 2008 para o mandato do triénio de 2008-2011 5049

— União Sindical de Torres Vedras — Eleição em 26 de Novembro de 2008 para o triénio de 2008-2011 5049

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Tintas — Alteração 5050

— ANORECA — Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal — Nulidade parcial 5051

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da empresa Amcor Flexibles Neocel — Embalagens, L.^{da} — Alteração 5051

II — Eleições:

— Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. — Eleição em 26 de Novembro de 2008 para o mandato de três anos 5052

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

I — Convocatórias:

— HPEM — Higiene Pública, E. M. 5053

II — Eleição de Representantes:

— D. I. N. — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A. — Eleição em 2 de Dezembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008. 5054

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 5055

1. Integração de novas qualificações 5056

2. Exclusão de qualificações 5068

3. Alteração de qualificações 5069

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se aos empregadores, singulares ou colectivos, que exerçam no território nacional

o comércio de materiais de construção e estejam filiados na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange cerca de 500 empresas e 8455 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão, mantém-se em vigor o contrato a rever, sem prejuízo de qualquer das partes poder utilizar os mecanismos legais em matéria de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Condições gerais 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 no presente contrato para o exercício da profissão;
- c) Possuírem carteira, cédula, caderneta ou certificado profissional, devidamente actualizado, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações referidas no número anterior serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

3 — Poderão também ser admitidos os menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória desde que cumpridas as condições previstas na lei.

4 — Também poderão ser admitidos a prestar trabalhos leves os menores com idade inferior a 16 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória, desde que observados todos os demais requisitos legais.

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

Cláusula 4.^a

Contrato individual de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

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

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

2 — O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador.

3 — No acto de admissão deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos, caso existam:

- a) Regulamento interno;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros.

4 — Também será reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, qualquer aditamento ou alteração ao contrato.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente os trabalhadores admitidos para os grupos III, IV e V do agrupamento de profissões constante do anexo II;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores, nomeadamente os trabalhadores admitidos para os grupos I e II do agrupamento de profissões constante do anexo II.

2 — Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, excepto nos que tenham duração inferior a seis meses, em que é de 15 dias.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

Os empregadores devem remeter cópias dos mapas de quadros de pessoal à associação patronal outorgante e às associações sindicais em que estejam filiados trabalhadores, sem prejuízo do cumprimento das demais obrigações legais nesta matéria.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o empregador;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

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

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Os trabalhadores terão direito a meio dia de descanso por semana, para além do dia de descanso semanal imposto por lei (domingo), sem prejuízo de regime mais favorável de que já beneficiem.

3 — A prestação de trabalho pode ser efectuada até seis horas consecutivas.

4 — O intervalo diário de descanso pode ser excluído, ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso empregador e trabalhador tiverem interesse e acordarem.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, expressamente determinado pelo empregador.

2 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho não poderá exceder duas horas por dia normal de trabalho nem duzentas horas por ano.

3 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a casos de força maior ou que seja indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade não está sujeito a quaisquer limites.

4 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fracção;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % da retribuição normal se prestado em dia feriado ou de descanso semanal, obrigatório ou complementar.

5 — Para cálculo dos acréscimos referidos no número anterior, o valor hora será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário semanal} \times 52}$$

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar até ao final da semana seguinte.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso semanal

compensatório remunerado correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer oito horas e que será gozado nos 60 dias subsequentes.

8 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar referido no número anterior poderá ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo igual a 100 %.

Cláusula 13.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % da retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — Para os trabalhadores que predominantemente exerçam as suas funções à noite, será considerado trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas e as 7 horas.

Cláusula 14.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição mensal, ou a 8 % da mesma retribuição tratando-se de trabalhadores isentos com observância dos períodos normais de trabalho.

3 — Podem renunciar à retribuição especial referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de administração ou de direcção.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição tudo 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 — Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídio de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte, alojamento e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissional ou com a assiduidade do trabalhador, como os prémios de produtividade, assiduidade e similares, cujo pagamento, nos períodos de

referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

e) A participação nos lucros da empresa.

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

Cláusula 16.^a

Retribuições certas mínimas

1 — Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mínima prevista neste CCT. Sem prejuízo, a retribuição mista será sempre considerada para todos os efeitos legais.

3 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas após a respectiva facturação ou cobrança, depois de deduzidas de quaisquer notas de crédito, devendo o empregador entregar ao trabalhador nota discriminativa das vendas a que respeitem as comissões.

4 — Mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, poderá ser estabelecido regime diferente do constante do número anterior.

5 — O valor da retribuição variável dos trabalhadores com remuneração mista é determinado pela média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou desde o início do contrato, se este tiver duração inferior.

6 — Os técnicos de vendas que auferirem apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VI da tabela salarial; aqueles que auferirem retribuição mista ficam integrados no grupo VIII, cuja remuneração constituirá a parte fixa mínima, sendo-lhes, porém, assegurada uma retribuição global correspondente à do grupo VI da tabela salarial.

Cláusula 17.^a

Recibo

No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, a seguradora e o número da apólice do seguro obrigatório de acidentes de trabalho e o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €2,50 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias com

acesso automático ou obrigatório, enquanto o acesso existir.

3 — Sempre que um trabalhador aufera retribuição igual ou superior ao mínimo fixado neste CCT, acrescida das diuturnidades a que eventualmente teria direito, consideram-se as mesmas já englobadas para todos os legais efeitos.

Cláusula 19.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €2,50 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

3 — O abono para falhas não integra a remuneração de férias nem os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 20.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — Para efeitos do disposto do número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afecto quando o local de trabalho não for fixo ou seja de difícil determinação.

3 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito, mediante apresentação dos competentes justificativos e comprovativos da despesa:

a) Ao pagamento das despesas de transporte e alojamento;

b) Ao pagamento das despesas com refeições se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, sendo-lhes então deduzidos os subsídios de refeição, caso existam;

c) Caso utilize o seu próprio veículo ao serviço da empresa, a 0,28 do preço do litro da gasolina do valor mais elevado, por cada quilómetro percorrido.

4 — As deslocações para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, sem prejuízo da remuneração devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual, conferem direito a:

a) Complemento remuneratório igual a 25 % dessa remuneração;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores das Regiões Autónomas que se desloquem ao continente, ao estrangeiro ou à outra Região Autónoma.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

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

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

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos de cessação do contrato de trabalho, em que se efectuará na data da verificação da cessação.

Cláusula 22.^a

Exercício das funções inerentes a diversas categorias

1 — O trabalhador deve em princípio exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — O empregador 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, 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 diminuição da 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 à mesma.

6 — Salvo estipulação em contrário, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São feriados obrigatórios:

a) 1 de Janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de Abril;

e) 1 de Maio;

f) Corpo de Deus (festa móvel);

g) 10 de Junho;

h) 15 de Agosto;

i) 5 de Outubro;

j) 1 de Novembro;

k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

3 — O feriado de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado da sede do distrito poderão ser observados em qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado religioso local.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual mínimo de 22 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

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

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

5 — Para efeitos do número anterior não se consideram faltas as licenças por maternidade e por paternidade previstas na lei.

6 — O trabalhador admitido com contrato a termo ou sem termo cuja duração total seja igual ou inferior a 12 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

8 — As férias serão marcadas por acordo ou, na sua falta, unilateralmente pelo empregador.

9 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por períodos inferiores a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, mediante parecer favorável da maioria dos trabalhadores.

10 — Na determinação dos dias de férias não se compreendem os sábados, domingos e feriados intercorrentes.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão do empregador um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso previsto no n.º 3 da cláusula anterior, o subsídio devido será proporcional ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — O aumento do período de férias nos termos do n.º 4 da cláusula anterior não produz qualquer efeito no montante do subsídio de férias.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 27.^a

Faltas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, durante cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral, durante dois dias seguidos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos deste CCT e da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste CCT e da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para

deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas:

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

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Previstas na alínea k) do n.º 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, mas no caso em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

4 — Sob a pena de serem consideradas injustificadas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, quando previsíveis, ou logo que possível e por qualquer meio, quando imprevisíveis, sem prejuízo, em qualquer caso, da apresentação dos competentes comprovativos.

Cláusula 28.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por período superior a 30 dias, cessam os direitos e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente ao serviço.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 29.^a

Trabalhador-estudante

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas e para frequência das

mesmas, da concessão de trinta minutos de dispensa por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de remuneração, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;

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.

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

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar no início do ano escolar.

6 — No final de cada ano lectivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

Cláusula 30.^a

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção a comunicar ao empregador nos termos legais, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

4 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

5 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

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

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

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

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

11 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

12 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

14 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o número anterior.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 31.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões

e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

2 — A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1980, e as convenções subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2005.

Cláusula 32.^a

Comissão paritária

1 — As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos que não constem da respectiva ordem de trabalhos e de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério, que não terá direito a voto.

5 — A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva.

6 — Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

Cláusula 33.^a

Condições de acesso e progressão

1 — O ingresso em qualquer profissão, com excepção do trabalhador de limpeza, poderá ser precedido de estágio com a duração máxima de três anos, prazo que poderá ser reduzido em caso de comprovada experiência profissional ou posse de respectivo certificado de aptidão profissional.

2 — Os trabalhadores que sejam classificados em categorias de acesso automático, designadamente assistente administrativo, caixeiro, assentador ou aplicador, carpinteiro, mecânico, montador, pedreiro/trolha, pintor, serralheiro, soldador, maçariqueiro e canalizador, ingressarão obrigatoriamente nas categorias profissionais imediatamente superiores logo que completem três anos de efectiva prestação de serviço.

Cláusula 34.^a

Criação, extinção e reclassificação profissional

1 — São criadas as profissões de assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade,

técnico de secretariado, quadro ou técnico superior, operador ou empregado de armazém e estagiário.

2 — As profissões de lubrificador, ajudante de motorista, servente de viaturas de carga, operador de computador, operador de registo de dados, conferente, caixeiro-ajudante, impressor *off-set* e outras eliminadas por força da revisão global do presente CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, mantêm-se até à sua extinção, se para as mesmas não houver correspondência nos termos do n.º 3, não sendo permitidas novas admissões nessas profissões.

3 — Algumas profissões existentes à data da revisão global do presente CCT referida no n.º 2 passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação actual
Chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de departamento. Caixeiro-ajudante do 1.º/2.º ano. Contabilista/técnico de contas.	Chefe de serviços. Estagiário do 1.º/2.º ano. Contabilista/técnico oficial de contas.
Escriturário principal. Guarda-livros. Operador de computador de 1.ª/2.ª. Primeiro-escriurário. Secretário. Segundo-escriurário. Servente ou auxiliar de armazém. Conferente. Servente de viaturas de carga.	Técnico administrativo. Técnico de contabilidade. Assistente administrativo i/ii. Assistente administrativo i. Técnico de secretariado. Assistente administrativo ii. Operador ou empregado de armazém. Servente ou operador/empregado de armazém.
Terceiro-escriurário. Promotor de vendas, prospector de vendas, caixeiro-viajante, vendedor, caixeiro de praça e vendedor especializado.	Assistente administrativo iii. Técnico de vendas.

Cláusula 35.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo II produz efeitos a 1 de Janeiro de 2008, podendo as diferenças salariais ser pagas em prestações até seis meses.

Cláusula 36.^a

Regime subsidiário

As matérias omissas deste contrato serão regulamentadas pela lei geral.

ANEXO I

Definição de funções

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 disponíveis; 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 da 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 apresen-

tados 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 da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona 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 em memorandos, cartas/ofícios, relatórios 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; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial 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); 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, *stocks* e aprovisionamento; 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.

Assentador ou aplicador. — É o trabalhador que predominantemente procede ao assentamento, aplicação, montagem, reparação e outras operações similares de quaisquer materiais de pavimento, revestimento, isolamento, impermeabilização, decoração e outros, interiores ou exteriores, no estabelecimento ou no respectivo local de utilização.

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

Caixa de comércio. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes ao estabelecimento; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; emite recibos e pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as posições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; 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; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

Canalizador. — É o trabalhador que monta, conserva e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, aquecimento, águas frias ou para instalações sanitárias; interpreta desenhos ou outras especificações técnicas, corta e enforma tubos manual ou mecanicamente, roscando as suas extremidades; solda as ligações de acessórios e tubagens de chumbo ou plástico; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; liga os diferentes elementos, utilizando parafusos, outros acessórios ou soldadura, intercalando o elemento da vedação; testa a estanquicidade, nomeadamente pesquisa de fugas da canalização e reaperto de acessórios; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneiras, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados e verifica o seu funcionamento. Pode montar e reparar depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos de chumbo, e ser designado em conformidade.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no estabelecimento ou na obra. Pode ser designado de carpinteiro de estruturas, quando transforma e repara, manual ou mecanicamente, estruturas mistas ou não, e componentes de máquinas, móveis metálicos e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos.

Chefe de compras. — É o trabalhador que supervisiona as tarefas dos compradores, orientando a aquisição dos diferentes produtos a fim de os obter nas melhores condições de qualidade e preço, coordena um grupo de compradores de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; consulta fornecedores para efectivação das compras que envolvam um maior volume financeiro; celebra os respectivos contratos onde menciona as condições de aquisição, nomeadamente prazos de entrega, condições de pagamento e responsabilidade dos encargos de alfândega e transporte; contacta com entidades oficiais de modo a cumprir formalidades relativas às mercadorias; estabelece ou colabora no estabelecimento dos níveis de *stocks* necessários e providencia no sentido da sua reposição; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de secção. — É o trabalhador que supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa secção da empresa; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento da secção; dá orientações de acordo com os objetivos

superiormente fixados; distribui as tarefas a executar e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; elabora relatórios de actividades da secção, com base em dados previamente recolhidos.

Chefe de serviços. — 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 de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; estabelece objectivos de venda de modo a atingir o previsto pela política comercial; efectua estudos, previsões e prospecções de mercados tendo em conta os produtos/serviços, o tipo de clientes a que se destinam e a concorrência; avalia os resultados das equipas de vendas, os desvios face ao cumprimento dos objectivos; divulga às equipas informação genérica e ou especificações técnicas que lhes faculte um maior conhecimento do produto e da política comercial da empresa.

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

Contabilista/técnico oficial de contas. — 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, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos

oficiais de contas, na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa serviços de apoio administrativo; anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina; executa recados que lhe sejam solicitados a nível interno e externo. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Cortador-serrador de materiais. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

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

Demonstrador. — É o trabalhador que predominantemente faz demonstrações de artigos, produtos e materiais nos locais onde for necessário, antes ou depois da venda.

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

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos; exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode ser designado, de acordo com a área que dirige, director de recursos humanos, director de serviços administrativos, director de serviços financeiros, director de marketing, director comercial, director dos serviços de informática, ou similar, entre outros.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseando-se nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concorrência com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros

de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura ou colabora na execução e a boa ordem de todas as instalações do economato.

Electricista. — É o trabalhador que instala, repara e ensaia máquinas, aparelhagem e equipamentos eléctricos. Conforme o tipo predominante de equipamentos ou aparelhagem, poderá ser designado por electricista montador AT, electricista montador BT, electricista bobinador, electricista instalador de equipamentos telefónicos, electricista de anúncios luminosos, ou outra designação.

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

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os tratamentos relativos ao mesmo, nomeadamente: empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço, preparação, disposição e higienização das salas de refeições; coloca nos balcões, mesas e centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; efectua a recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de livros para o fim existentes, quer através de máquinas registadoras; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõe o refeitório.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, coordena as tarefas dos trabalhadores que exerçam diversas funções dentro de um determinado sector da empresa, supervisiona e distribui os trabalhos, controlando o grau de perfeição dos mesmos; zela pela aplicação das normas de prevenção e segurança e comunica eventuais situações anómalas. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal, tais como promoções, transferências e medidas disciplinares.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições e ser incumbido de admissão e despedimento do pessoal.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para integrar a categoria para a qual foi contratado.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mer-

cadorias e ou materiais; examina a conservação entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Gerente comercial. — É o trabalhador que coordena, dirige, gere ou administra, na dependência directa do órgão de gestão e com os poderes por este em si delegados, estabelecimento autónomo ou um conjunto de estabelecimentos da empresa. Deverá ser chamado de gerente de loja caso seja responsável por apenas um dos vários estabelecimentos.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência de porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de uma ou mais equipas de vendas; controla a execução do programa de vendas acompanhando e fiscalizando o trabalho dos vendedores junto dos clientes ou através dos relatórios de vendas ou outros indicadores; analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre concorrência, tipos de mercados, entre outros; propõe e elabora em campanhas e acções promocionais de produtos ou serviços; participa na definição de objectivos e na elaboração de novos programas de vendas; recebe as reclamações dos clientes.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mecânico. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e respectiva aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo. Pode ser designado de mecânico de aparelhos de precisão quando executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos ou outros.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão 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 obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descrita 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 com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

Montador. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos relacionados com a montagem, instalação ou reparação de móveis de casa de banho, de cozinha

e outros, equipamentos para deslocação e ou elevação de cargas ou pessoas, caixilhos, janelas, portas e outras estruturas, equipamentos ou similares, elementos metálicos pré-fabricados, no estabelecimento ou na obra. Pode ser designado como montador de móveis, montador-ajustador de máquinas, montador de aparelhos de elevação, montador de estores (persianas ou similares), montador de caixilharias, ou outra designação, consoante a especialidade predominante das funções.

Montador de andaimes/estruturas. — É o trabalhador que predominantemente procede à montagem de andaimes de madeira ou outros materiais e de estruturas metálicas.

Motorista de pesados/leiros. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos móveis, competindo-lhe ainda zelar pela sua boa conservação e limpeza, pela verificação diária e, se necessário, substituição, dos níveis do óleo, água e outros fluidos, pneus e outros componentes sujeitos a desgaste, pela carga transportada e pela respectiva carga, descarga e manuseamento. Poderá, ainda, efectuar a cobrança aquando da entrega das mercadorias.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, como empilhadores, monta-cargas, ponte móveis, guias, balanças, básculas, escavadoras, retroescavadoras e outras, dentro ou fora do estabelecimento.

Operador/empregado de armazém. — É o trabalhador que predominantemente procede a operações necessárias à recepção, codificação, manuseamento, armazenagem, expedição e inventariação de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém. Pode, sempre que necessário, acompanhar o motorista para colaborar nas operações de carga, descarga e arrumação da mercadoria transportada.

Operário não especializado. — É o trabalhador que efectua tarefas de remoção, transporte e aplicação de materiais utilizando ferramentas manuais ou equipamento mecânico de baixa tonelagem e ou capacidade; escava, remove e transporta terras utilizando meios manuais ou mecânicos; descarrega, carrega e transporta materiais e argamassas de acordo com as necessidades da obra, confecciona argamassas, amassando os materiais adequados com pá ou alimentando a betoneira; limpa e lava os locais de trabalho a fim de remover entulho e desperdícios. Por vezes auxilia os trabalhadores qualificados da construção civil e obras públicas, nomeadamente a montar e retirar moldes de madeira das cofragens, desmontar e preparar a pedra nas obras e assentar pedras, areia e outros materiais, percutindo-os com maços ou outros dispositivos apropriados. Pode manobrar equipamento diverso de baixa tonelagem e ou capacidade, nomeadamente *dumpers*, guinchos, monta-cargas e betoneiras.

Orçamentista. — É o trabalhador que interpreta normas, especificações, elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à provisão e ao controlo dos custos do produto.

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 pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação 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.

Pedreiro/trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pintor. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

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, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência e executa outras tarefas de apoio.

Quadro/técnico superior. — É o trabalhador que, habilitado com bacharelato e ou licenciatura, exerce funções inerentes à área da respectiva habilitação.

Recepcionista-telefonista. — É o trabalhador que predominantemente assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes e chamadas telefónicas que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias, podendo efectuar serviços de registo e controlo de entradas e saídas de trabalhadores e terceiros e outras tarefas de apoio.

Serralheiro. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras e cofres. Pode ser designado de serralheiro mecânico quando executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos, através de processos oxiacetilénicos e electroarco. Pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

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

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla 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 das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; 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 de contabilidade. — É o trabalhador que 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; 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, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos, regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das 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; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de engenharia. — É o trabalhador que executa trabalhos simples e ou de rotina, tais como cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Técnico de secretariado. — É o trabalhador que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que predominantemente, fora da empresa, solicita encomendas, promove e

vende mercadorias ou serviços, por conta do empregador. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações.

ANEXO II

Tabelas de retribuições mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços Gerente comercial/loja Quadro/técnico superior.	808
II	Analista de informática Chefe de serviços Contabilista/técnico oficial de contas Técnico de engenharia	752
III	Programador de informática Tesoureiro.	708
IV	Chefe de compras Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado geral Desenhador-projectista Técnico de contabilidade	664
V	Caixeiro-encarregado Chefe de equipa Encarregado Inspector de vendas Medidor-orçamentista Técnico administrativo Técnico de secretariado	621
VI	Assistente administrativo I Caixa Encarregado de refeitório Orçamentista Técnico de vendas (sem comissões) Primeiro-caixeiro	593
VII	Assentador ou aplicador de 1.ª Assistente administrativo II Carpinteiro de 1.ª Cobrador Cozinheiro Ecónomo Electricista oficial Fiel de armazém Mecânico de 1.ª Montador de 1.ª	562

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
	Motorista de pesados Pedreiro/trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Segundo-caixeiro	
VIII	Assentador ou aplicador de 2. ^a Assistente administrativo III Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Demonstrador Maçariqueiro de 1. ^a Motorista de ligeiros Mecânico de 2. ^a Montador de 2. ^a Pedreiro/trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Técnico de vendas (com comissões) Terceiro-caixeiro	526
IX	Caixa de comércio Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 3. ^a Electricista pré-oficial do 2.º ano Montador de 3. ^a Maçariqueiro de 2. ^a Mecânico de 3. ^a Operador de máquinas Recepcionista/telefonista Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a	491
X	Canalizador de 3. ^a Cortador-serrador de materiais Estagiário do 3.º ano Electricista pré-oficial do 1.º ano Empregado de refeitório Montador de andaimes/estruturas Maçariqueiro de 3. ^a	457
XI	Contínuo Distribuidor Embalador Estagiário do 2.º ano Guarda Operador/empregado de armazém Operário não especializado Porteiro Servente Trabalhador de limpeza	435
XII	Estagiário do 1.º ano	(*) 426

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime do salário mínimo nacional.

Lisboa, 17 de Outubro de 2008.

Pela AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grosistas de Aços, Metais e Ferramentas:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas Sul e Ilhas:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SQDT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 5 de Novembro de 2008. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 12 de Dezembro de 2008, a fl. 28 do livro n.º 11, com o n.º 296/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos Estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FESAHT, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1300 trabalhadores representados pela FESAHT.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.ª

Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Os quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Os quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) — 12.º ano;
- f) Para os restantes trabalhadores — 9.º ano;
- g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que corresponda às de quaisquer das profissões nele previstas;

b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes, os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.ª

Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a terceiro-assistente administrativo logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiarão.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O terceiro-assistente administrativo, o segundo-assistente administrativo, o terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro, o planeador de informática de 2.ª, o operador computador de 2.ª, o controlador de informática de 2.ª, o operador de registo de dados de 2.ª, o operador de máquinas auxiliares de 2.ª, o recepcionista de 2.ª, o cobrador de 2.ª, o telefonista de 2.ª, o contínuo de 2.ª, o porteiro de 2.ª, e o guarda de 2.ª, ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes, terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.ª

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4 poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenadores de 2.ª ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior, logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.ª ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior, logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-assistente administrativo o clube/SAD atribuirá a categoria de assistente administrativo principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou

b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-assistente administrativo ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou

c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comercial, entre outros; ou,

Curso básico com formação profissional oficializado; ou 12.º ano ou equivalência; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

13 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

14 — As costureiras logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

15 — O primeiro-caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis anos ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações;

b) 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; ou

c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou

d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro-principal previstas neste CCT.

16 — Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

17 — O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco dias em oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50 % dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso da efectivação este período conta como experiência e antiguidade.

Cláusula 6.^a**Promoções**

1 — As promoções não obrigatórias 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 retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém o factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.^a**Período experimental**

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder cento e 20 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

Cláusula 8.^a**Trajos de trabalho**

1 — O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais, e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

SECÇÃO II**Quadros e acessos****Cláusula 9.^a****Dotações e densidades**

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 10.^a**Quadros de pessoal**

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

CAPÍTULO III**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 11.^a****Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;

b) 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;

c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;

d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;

e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;

f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;

i) Submeter a exame médico os trabalhadores principalmente os com mais de 45 anos de idade de 2 em 2 anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;

l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;

n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos Sindicatos e dos trabalhadores;

- o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) 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;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente, frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- m) No que respeita aos trabalhadores do Bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

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 CCT e na lei, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 13.^a-A

Igualdade de tratamento

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

Cláusula 13.^a-B

Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.^a deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 13.^a-C

Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 13.^a-D**Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 13.^a-E**Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a-F**Coacção/assédio**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 14.^a**Quotização sindical**

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, gratuitamente, 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.

Cláusula 15.^a**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 especificamente mandatados.

Cláusula 16.^a**Exercício do poder disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

2 — 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, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 17.^a**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 habitual.

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 ou membro da Comissão de Trabalhadores, será enviada cópia dos dois 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 úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer 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.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis, o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 18.^a**Outras regras processuais**

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — 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.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 20.^a

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 penas mistas.

Cláusula 21.^a

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 e a violação

dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;

- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

- f) 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;

- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 22.^a

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 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) 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.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora 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 85.^a

Cláusula 24.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

- 1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 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 se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 26.^a

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.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, 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.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos, e de trinta e oito horas de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou no domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece, não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 29.^a

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 de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão.

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.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28 %, calculado sobre a remuneração mensal.

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime, não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.^a

5 — As escalas de turnos, só poderão prever mudanças de turno, após o período de descanso semanal.

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial, aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do contrato referido no número anterior, deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial, faz-se nas seguintes condições:

- a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5 % do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial, não poderá ser menos de dez horas, nem exceder as vinte e três horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Proibição de alteração do horário

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponham ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

3 — As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

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 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementar em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que n significa o número de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25 %; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5 % em 2004, 20 % em 2005, 22,5 % em 2006 e 25 % em 2007.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal, e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 37.^a

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 normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 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 serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Domingo de Páscoa (festa móvel);
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a IGJ a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à IGJ autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho 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.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 42.^a**Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias é aumentado também no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

7 — Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

8 — Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

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

10 — 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 correspondente à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

11 — 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 considerado o sábado e o domingo.

Cláusula 43.^a**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 — O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total, não atinja seis meses, tem direito a gozar

dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 44.^a**Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser 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 da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas quando coincidir não contará como dia útil de férias.

Cláusula 45.^a**Alteração do período de férias**

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências 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 haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, 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 46.^a**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.

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 47.^a**Retribuição das férias**

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.^a deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 48.^a**Momento do pagamento**

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 49.^a**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 nas cláusulas 41.^a a 45.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.^a

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a**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 traba-

lhador, 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, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 51.^a**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 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 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 52.^a**Violação do direito a férias**

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das Cláusulas deste CCT, 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 53.^o****Definição**

1 — Falta é 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.

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta de uma dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 54.^a**Tipo de faltas**

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
 2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
 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 motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
 h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
 i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
 j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea i) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

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

Cláusula 55.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
 b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
 c) Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 56.^a**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 — Não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 57.^a**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 nas alíneas c) da cláusula 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
 b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.^a;
 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 54.^a, 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 58.^a**Desconto das faltas**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

Cláusula 59.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas 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 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a**Momento e forma de descontos**

O tempo de ausência que implique perda de remuneração 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 61.^a

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 CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob 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 empregadora 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) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar do serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 63.^a

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 64.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou variáveis e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 65.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 66.^a

Remunerações base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,2 %, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 — Sem prejuízo do previsto no número dois desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2008 não pode ser inferior a € 17, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os cinquenta cêntimos do euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT, não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

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.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,55 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços

pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 72.^a

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 e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 73.^a

Objectos partidos

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.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

6 — Qualquer alteração do regulamento só será possível, se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50 % dos trabalhadores desse bingo.

7 — Os regulamentos presentemente em vigor, serão remetidos até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, à Liga de clubes de Futebol Profissional, que de seguida, o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

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.

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

- 1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por 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 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.
- 4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.
- 5 — 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.
- 6 — 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.

7 — 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.

8 — 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 78.^a

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 79.^a

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 o 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 os limites máximos estabelecidos na lei;
- 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, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 80.^a

Rescisão com justa causa

- 1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.
- 2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposos imputáveis objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.
- 3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.
- 4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 81.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — 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 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;

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.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 82.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 83.^a

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.

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

Cláusula 84.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido procedido 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 da cláusula 17.^a;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos que o trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.^a e 2 da cláusula 18.^a;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 85.^a

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 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 86.^a

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 15 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 87.^a

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 88.^a

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 89.^a

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 90.^a

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.

Cláusula 91.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o

sábado, domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

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 — 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 92.^a

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.

Cláusula 93.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 94.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos ou 25 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

Cláusula 96.^a

Complemento de prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 97.^a

Complemento de reforma

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

Com 30 anos de serviço — 90 %;
Com 25 anos de serviço — 80 %;
Com 20 anos de serviço — 75 %;
Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

a) A uma licença 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;

b) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período

de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;

d) 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;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

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

Cláusula 99.^a

Licença por paternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.º, ressalvado 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.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 — 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 3, 4 e 5 da cláusula 101.^a

Cláusula 100.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer um ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

3 — O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 101.^a

Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, 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 do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 102.^a

Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

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

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

5 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se

a entidade empregadora não pagar a retribuição devida é aplicável o disposto na lei.

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores estudantes é o que está contido na lei.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IIEFP terão direito a usufruir nas condições previstas na lei.

Cláusula 105.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo a que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

Refeições

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores, que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 26. Este valor será, porém, de € 8,50, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 6 para pagamento do pequeno almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas, mediante documento comprovativo, ou directamente pelo clube.

Cláusula 107.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua

retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

A um subsídio de deslocação no montante de € 14,50 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 108.^a

Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios, consignados neste CCT, têm direito:

a) Ao valor de € 30,50 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.^a

Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no país;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 110.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, liga e bingos, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, liga e bingos.

Cláusula 111.^a

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 doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — 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 112.^a

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.

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por 1/3 ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical, do clube.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as fun-

ções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos Sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias, contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com antecedência mínima de 8 dias, consoante da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I

Trabalhadores administrativos

Monitor desportivo. — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa pré-definido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza com ou sem aparelhos no âmbito de determinadas modalidades desportivas: com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se duma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

Técnico desportivo. — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido

do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

Analista de funções. — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas, tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática ou de sistemas informáticos. — 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 disponíveis; 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 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 da informação se adapta aos fins em vista, e, em caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. 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, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;

Analista de sistemas.

Arquivista de informática. — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do clube; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados

a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

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 o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro:

1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, 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 necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Chefe de secção. — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de sector/secretário administrativo. — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Contabilista/técnico de contas. — 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 do clube, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias,

verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Controlador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer documentos de escritório em línguas estrangeiras dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as, dactilografa-as ou faz processamento de texto. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e do secretariado específico da área em que se integre.

Dactilógrafo do 1.º ou do 2.º ano. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos, ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

Secretário-geral/secretário permanente. — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Director financeiro. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

Director comercial. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes em que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou departamento de futebol, uma estrutura que se destina à venda de publicidade, gestão de espaços comerciais, dentro e fora dos estádios, ou actividades comerciais similares.

Director de relações públicas. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações, promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

Assessor de presidente ou de direcção. — Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

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

Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª, 3.ª e estagiário. — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; 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 e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos

ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª 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 afins.

Estagiário de operador de computador. — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — Ocupa-se 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 dos 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 os 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.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, 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 de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou 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, efectuar a leitura dos gráficos e detectar 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 de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que não-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 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 dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo em conformidade como operador de terminais.

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

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — 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 materiais 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 meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática ou de redes informáticas. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações

sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando, coordenando as actividades que lhe são próprias e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

Secretário desportivo. — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

Secretário-geral-adjunto. — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos, desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

Secretário técnico. — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

Subcheefe de secção/assistente administrativo principal. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao assistente administrativo, 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 e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, 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 administrativo. — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o,

classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; 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 e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Técnico de contencioso desportivo. — Compete orientar, coordenar, supervisionar e executar as actividades desenvolvidas na área específica da aplicação da disciplina desportiva, em conformidade com os limites das respectivas atribuições, e preparar a expedição de correspondência, proceder à entrega e recebimento e prestar a necessária assistência técnica aos magistrados.

Técnico de marketing e publicidade. — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Técnico comercial. — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua nas diversas áreas da actividade comercial dirigida pelo director comercial.

Técnico de relações públicas. — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua na específica estrutura dirigida pelo director de relações públicas.

Tradutor. — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Vendedor de publicidade. — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

Grupo II

Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações internas ou externas.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

Grupo III

Cobreadores

Cobrador de 1.ª e 2.ª — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções de informações e fiscalização.

Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

Chefe de trabalhadores auxiliares. — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Contínuo de 1.ª e 2.ª — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega 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, é designado «paquete».

Guarda de 1.ª e 2.ª — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro de 1.ª e 2.ª — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

Grupo V

Serviço de apoio, produção e outros

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro, o auxilia na execução das suas tarefas.

Ajudante de electricista (até três anos). — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

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

Auxiliar de manutenção. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

Trabalhador de serviços externos. — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

Chefe de serviços auxiliares. — É o trabalhador que sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza,

sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

Chefe de equipa/supervisor. — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras. — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

Coordenador de 1.ª e de 2.ª — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro. — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

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

Electricista. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

Empregado de armazém. — O trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Encarregado de refeitório. — O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; 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 pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro e ajudante de fogueiro. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro e ajudante de jardineiro. — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Mecânico de artigos desportivos. — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria. — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de 1.ª — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

Picheleiro. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

Roupeiro. — É o trabalhador que zela pelo equipamento e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

Sapateiro (ajudante de sapateiro). — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

Serralheiro. — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

Serralheiro da construção civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

Servente de cozinha. — É o trabalhador não qualificado, que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Técnico de instalações eléctricas. — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Trolha de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo VI

Sector do bingo

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. — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

Contínuo. — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Chefe de bar. — É o trabalhador que sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

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.

Chefe de mesa. — É o trabalhador que sob a orientação do chefe do bar dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

Adjunto de chefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa 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; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

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. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
I	Director desportivo	1 304
	Director executivo	
	Director financeiro	
	Director-geral	
	Secretário-geral	
	Assessor de presidente ou de direcção	
	Analista de informática	
	Contabilista/técnico de contas	
	Director de serviços/director de relações	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
II	Inspector administrativo Públicas/director comercial Secretário-geral-ajunto Secretário permanente	1 030
II-A	Chefe de departamento Chefe de serviço de instalações e obras	1 005
III	Chefe de sala	998
IV	Analista de funções Chefe de divisão Chefe de escritório/tesoureiro Chefe de serviços Programador de informática Secretário administrativo Secretário de direcção Secretário desportivo/secretário técnico Técnico de contencioso desportivo Técnico de <i>marketing</i> e publicidade/técnico de relações públicas/técnico administrativo/técnico comercial Técnico desportivo	888
V	Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Guarda-livros	777
VI	Chefe de equipa/supervisor Chefe de sector Monitor desportivo (nível III) Subchefe de secção Técnico de instalações eléctricas	762
VII	Adjunto de chefe de sala do bingo Caixeiro principal Documentalista Assistente administrativo principal Monitor desportivo (nível IV) Planeador de informática de 1.ª Subchefe de secção Técnico administrativo do bingo Tradutor	748
VIII	Chefe de bar	719
IX	1.º caixeiro 1.º assistente administrativo Arquivista de informática Caixa Coordenador de 1.ª Electricista de 1.ª Encarregado de refeitório Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª Recepcionista Vendedor de publicidade	641
X	Adjunto de chefe de bar Chefe de mesa	607
	2.º caixeiro 2.º assistente administrativo Adjunto chefe de mesa bingo Caixa fixo bingo	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
XI	Cobrador de 1.ª Controlador informática de 1.ª Cozinheiro especializado Estagiário (planeador informático) Esteno-dactilógrafo língua portuguesa Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Operador de registo de dados de 1.ª Operador de telex em língua estrangeira Telefonista-recepcionista Telefonista	575
XII	Chefe de serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Coordenador de 2.ª Electricista de 2.ª Encadernador	570
XIII	3.º assistente administrativo 3.º caixeiro Cobrador de 2.ª Controlador de informática de 2.ª Cozinheiro Estagiário (operador de computador) Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2.ª Operador de telex em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos	538
XIV	Carpinteiro de 1.ª Costureiro especializado Empregado de armazém Jardineiro Pedreiro Picheleiro de 1.ª Pintor de 1.ª Sapateiro Serralheiro da construção civil Serralheiro de 1.ª Trolha de 1.ª	524
XV	Contínuo de 1.ª Dactilográfico de 2.º ano Estagiário (cont. informática) Estagiário (cont.) Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) Estagiário de 2.º ano (assistente administrativo) Guarda de 1.ª Mecânico de artigos desportivos Porteiro de 1.ª Roupeiro Trabalhador de serviços externos — 1.º ano	506
XVI	Ajudante de cozinheiro Ajudante de fogoeiro Caixa auxiliar volante bingo Contínuo bingo Contínuo de 2.ª Controlador de entradas Dactilógrafo do 1.º ano Empregado de bar de 2.ª Empregado de mesa de 2.ª Estagiário do 1.º ano (esc.) Guarda de 2.ª Porteiro bingo Porteiro de 2.ª	499
XVII	Ajudante de electricista Empregado de copa/empregado de copa bingo Costureiro Operador de máquinas de lavandaria	481

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
	Pedreiro de 2.ª Trabalhador de limpeza Trolha de 2.ª	
XVIII	Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro. Auxiliar de manutenção Servente de cozinha	469
XIX	Caixa volante do 1.º ano bingo Contínuo do 1.º ano Controlador de entradas do 1.º ano bingo Porteiro do 1.º ano bingo	456
XX	Aprendiz. Paquete mais de 17 anos	389

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de classificação

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Contabilista, técnico oficial de contas;
Director executivo;
Director-geral;
Director de serviços;
Inspector administrativo;
Secretário-geral/secretário-geral-adjunto;
Assessor do presidente de direcção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;
Chefe de serviços de instalações e obras;
Programador de informática;
Técnico de computador;
Técnico de contabilidade;
Técnico de estatística;
Técnico de recursos humanos;
Tesoureiro.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;
Chefe de divisão;
Chefe de sala;
Chefe de serviços;
Correspondente de línguas estrangeiras;
Documentalista;
Planeador de informática;
Secretário desportivo/secretário técnico;
Secretário de direcção/secretário administrativo;
Técnico de secretariado;
Técnico administrativo;
Técnico desportivo;
Técnico de *marketing* e publicidade;
Tradutor.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal;
Assistente administrativo;
Caixa;
Chefe de equipa/supervisor;
Chefe de secção/subchefe de secção;
Controlador de informática;
Guarda-livros;
Monitor desportivo;
Operador de computador;
Técnico administrativo do bingo;
Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais semiquualificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala;
Caixeiro;
Caixa fixo do bingo;
Chefe de bar;
Coordenador de 1.ª;
Cozinheiro;
Fiel de armazém;
Foguetiro;
Encarregado de refeitório;
Electricista de 1.ª;
Motorista;
Recepcionista;
Chefe de trabalhadores auxiliares;
Cobrador;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos e outros:

Caixa auxiliar volante;
Contínuo;
Empregado de bar;
Empregado de copa;
Empregado de mesa;
Guarda;
Porteiro;
Trabalhador de limpeza.

Porto, 21 de Julho de 2008.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Hermínio José Sobral de Loureiro Gonçalves, presidente da Liga.

João Orlando Vieira de Carvalho, director da comissão executiva, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e

Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, 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.

Lisboa, 15 de Julho de 2008.

Pela Direcção Nacional: *Maria Albertina Correia Ferreira* — *José António Miranda Freitas*.

Depositado em 12 de Dezembro de 2008, a fl. 28 do livro n.º 11, com o n.º 297/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.

Com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, cuja alteração da última revisão foi feita no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 1486 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de:

Ano de 2007 — € 3,50;

Ano de 2008 — € 3,70.

Cláusula 23.ª

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de:

Ano de 2007 — € 27,49;

Ano de 2008 — € 28,18.

Cláusula 52.ª

Produção de efeitos

As cláusulas 19.ª, 21.ª, 22.ª e 23.ª e as remunerações mínimas mensais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constante nos anexos III-A.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)	
		Ano de 2007	Ano de 2008
I	Analista de sistemas	869	890,73
	Chefe de escritório		
	Director de serviços		
II	Chefe de departamento	821,50	842,04
	Contabilista		
	Tesoureiro		
III	Chefe de secção	697	714,43
	Chefe de vendas		
	Guarda-livros		
	Programador		
IV	Correspondente em línguas estrangeiras	644	660,10
	Inspector de vendas		
	Secretário de direcção		
V	Caixa	609,50	624,74
	Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras		
	Primeiro-escriturário		
	Promotor de vendas (sem comissão) ...		
	Prospector de vendas (sem comissão)		
	Vendedor (sem comissão)		
	Cobrador		
	Demonstrador		

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)	
		Ano de 2007	Ano de 2008
VI	Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa Perfurador-verificador Segundo-escriurário	582,50	597,06
VII	Telefonista de 1.ª	516	528,90
VIII	Contínuo Porteiro Telefonista de 2.ª	478,50	490,47
IX	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	439	449,98
X	Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Promotor de vendas (com comissão) Prospector de vendas (com comissão) Servente de limpeza Vendedor (com comissão)	403	426
XI	Paquete (até 17 anos)	403	426

Lisboa, 29 de Julho de 2008.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Manuel Augusto Dias Pinheiro, mandatário.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

Ana Isabel Luís Alves Ribeiro, mandatária.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio, Bebidas e Afins:

Albino Joaquim Pinto Marques, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Fernando Pinto Almeida, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

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 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;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 5 de Agosto de 2008. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — *Maria das Dores Oliveira Torres Gomes*.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 2 de Setembro de 2008. — Pelo Secretariado:
Victor Hugo de Jesus Sequeira — *Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*.

Depositado em 16 de Dezembro de 2008, a fl. 28 do livro n.º 11, com o n.º 298/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras.

Com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, cuja alteração da última revisão feita no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações signatárias.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de:

Ano de 2007 — € 3,50;

Ano 2008 — € 3,70.

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço, será abonada a importância diária para alimentação e alojamento ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal no valor de:

Ano de 2007 — € 45,49;

Ano de 2008 — € 46,63.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores em euros:

	Ano de 2007	Ano de 2008
Pequeno almoço.....	2,05	2,10
Ceia	2,70	2,76
Almoço/jantar	9,05	9,28
Dormida.....	26,35	27,01

Cláusula 22.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2007 — € 41,41;

Ano de 2008 — € 42,45.

Cláusula 23.ª

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de:

Ano de 2007 — € 27,49;

Ano de 2008 — € 28,18.

Cláusula 52.ª

Produção de efeitos

As cláusulas 19.ª, 21.ª, 22.ª e 23.ª e as remunerações mínimas mensais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constante nos anexos III-A.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

Grupos	Categoria	Total (em euros)	
		2007	2008
A	Analista principal (químicos).....	753	771,80
B	Controlador de qualidade (armazém) . . . Encarregado geral de armazém	706,50	724,20
C	Caixeiro-chefe de secção	661,50	678
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém)	596,50	611,40
	Analista (químicos)		
	Encarregado de armazém.....		
	Encarregado (secção de pintura de garrafas)		

Grupos	Categoria	Total (em euros)	
		2007	2008
	Encarregado de refeição. Fogueiro de 1. ^a Oficial de electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a		
E	Motorista de pesados	582	596,60
F	Ajudante de encarregado de armazém Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém. Fogueiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	567,50	581,70
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos. Cozinheiro Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos ...	536	549,4
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador-chefe de linha de enchimento	521,50	534,50
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	506,50	519,20
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Contínuo. Controlador-caixa (hoteleiros) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operário de linha de pintura (secção de pintura garrafas) Porteiro. Profissional de armazém Servente de viaturas de carga. Servente (construção civil)	499	511,50
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	441	452
M	Auxiliar de armazém Chagador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) ... Profissional de armazém (adaptação) ... Servente de limpeza	438,50	449,50
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) ...	403	426

Grupos	Categoria	Total (em euros)	
		2007	2008
O	Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgicos) ...	403	426

Lisboa, 29 de Julho de 2008.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Manuel Augusto Dias Pinheiro, mandatário.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

Ana Isabel Luís Alves Ribeiro, mandatária.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio, Bebidas e Afins:

Albino Joaquim Pinto Marques, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Fernando Pinto de Almeida, mandatário.

Pela FECTrans — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

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 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;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 23 de Outubro de 2008. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agencias de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 3 de Setembro de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT.

CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra.

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Agosto de 2007, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —
2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.
.....

6 — Até entrada em vigor de novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

- 1 —
2 — O valor de cada diuturnidade é de € 6,25.

ANEXO I

Tabela salarial — 2009

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Director de serviços Analista de sistemas	698
2	Chefe de serviços Contabilista/TOC Tesoureiro Técnico de informática Gerente comercial	673
3	Chefe de vendas/compras Encarregado geral	627
4	Chefe de secção Inspector administrativo Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Caixeiro encarregado Inspector de vendas Encarregado de armazém Oficial encarregado — ourivesaria/relojoaria	609
5	Correspondente de línguas estrangeiras Tradutor Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro-chefe de secção Secretário de direcção	604
6	Primeiro-assistente administrativo Operador mecanográfico Primeiro-assistente de contabilidade Primeiro-caixeiro/prospector de vendas Técnico de vendas Vendedor Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de 1. ^a — ourivesaria/relojoaria	576
7	Segundo-assistente administrativo Segundo-assistente contabilidade Perfurador-verificador Segundo-caixeiro Caixeiro de praça/mar Conferente Promotor de vendas Motorista de ligeiros Oficial de 2. ^a — ourivesaria/relojoaria Terceiro-assistente administrativo	554
8	Terceiro-caixeiro Propagandista Telefonista/recepcionista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3. ^a — ourivesaria/relojoaria	502

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
9	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Ajudante de caixeiro	480
10	Dactilógrafo Contínuo Porteiro Guarda	460
11	Praticante de ourivesaria/relojoaria Praticante de armazém Praticante de caixeiro Servente de limpeza Paquete — de 16 a 18 anos	460
12	Técnico de contabilidade (regime livre) Uma hora dia ou um dia por semana	221
13	Servente de limpeza Uma hora dia ou um dia	4,5

Diuturnidades — € 6,25.

Aveiro, 2 de Dezembro de 2008.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Depositado em 12 de Dezembro de 2008, a fl. 28 do livro n.º 11, com o n.º 295/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 731 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «Tabela salarial» abrange as remunerações de base mínimas, bem como outras formas de remuneração.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3 — Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respectiva contraproposta.

4 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Obrigações e direitos recíprocos

Cláusula 4.^a

Obrigações da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE, bem como a prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas, todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente quanto à segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.^a;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele, em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o de exigir o exacto cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objecto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores, de funções em organizações sindicais, de segurança social ou outros previstos na lei;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde conste a situação profissional deste, na empresa;

i) Levantar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar, significativamente, a segurança e eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar, e especificamente quanto à Central de Comando de Tráfego, deverá haver registo das ocorrências, que permita posterior controlo sempre que se mostre necessário;

j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto, de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de negligência;

n) Facultar as necessárias condições aos trabalhadores que tenham à sua guarda valores da empresa por forma a prevenir furtos e extravios, não podendo a empresa proceder a descontos no vencimento, sem apuramento da responsabilidade respectiva, através de inquérito circunstanciado ou decisão judicial, quando a esta haja lugar;

o) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique;

q) Ao pessoal tripulante a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução ou a matrícula, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuirá funções compatíveis sem diminuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, conce-

derá ao trabalhador licença sem retribuição até ao limite de seis meses.

Cláusula 5.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador obriga-se a:

- a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;
- b) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;
- c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;
- d) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;
- e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;
- f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;
- g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

Cláusula 6.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — São assegurados à trabalhadora os seguintes direitos com garantias de remuneração e em equiparação de condições com as faltas justificadas:

- a) Dispensa da comparência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do médico assistente;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo médico assistente;
- c) São dispensadas de prestação de trabalho nocturno e de trabalho suplementar durante a gravidez e até 10 meses após o parto;
- d) 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; sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá a trabalhadora apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de maternidade;
- e) Dois períodos de uma hora por dia durante um ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção da interessada;

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

2 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, além de fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

3 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual ao da mãe, nos seguintes termos:

- a) Até 90 dias, por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Até 14 dias, por morte da mãe em virtude do parto.

4 — Constitui direito não cumulável por ambos os progenitores, gozar licença sem vencimento por um período de 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 3 anos de vida.

5 — Todos os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, pelo período máximo de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou filhos do cônjuge menores de 10 anos, acrescidos dos dias de internamento em caso de internamento hospitalar do menor.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o cumprimento de serviço militar obrigatório, ou do serviço militar voluntário que não se prolongue por mais de 12 meses, mantém o direito a todas as regalias decorrentes da antiguidade, como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa, no prazo máximo de 15 dias após a sua passagem à disponibilidade e, nesse caso, retomar o serviço no prazo máximo de 30 dias.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidata;
- b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;
- c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o homem, a mulher e os deficientes estão em igualdade de condições,

desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, na cláusula 9.^a e na cláusula 19.^a

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

Cláusula 9.^a

Criação e supressão de postos de trabalho

1 — A criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes compete à empresa, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, dado no prazo de 15 dias.

2 — A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do acto, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Readmissão

1 — A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.

2 — O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

3 — Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, excepto no que se refere à passagem a serviço efectivo.

4 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder 180 dias.

3 — Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respectivo.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

Cláusula 12.^a

Contratos a termo

1 — É permitido a celebração de contratos a termo.

2 — Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:

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 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.

3 — Para o pessoal tripulante os contratos a termo certo não devem ter duração superior a 6 meses no serviço público, após formação.

4 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 2 importa a nulidade de estipulação do termo.

5 — O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.

6 — Os contratos a termo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, sob pena de serem considerados sem termo para todos os efeitos legais.

Cláusula 13.^a

Quadro do pessoal da empresa

1 — A empresa obriga-se a enviar até 31 de Maio de cada ano os mapas do quadro do seu pessoal, correctamente preenchidos, às seguintes entidades:

a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;

b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 14.^a**Categorias profissionais**

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no regulamento de carreiras profissionais (anexo III).

Cláusula 15.^a**Trabalhadores com função de chefia**

Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 7.º, do regulamento de carreiras profissionais.

CAPÍTULO IV**Formação, acesso e reconversão profissional****Cláusula 16.^a****Formação e acesso profissional**

1 — O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respectivas carreiras profissionais.

2 — A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respectivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3 — Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4 — Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5 — Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

Cláusula 17.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador, independentemente do vínculo laboral, que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em qualquer instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados nocturnos, serão concedidas duas horas diárias antes do início das aulas, ou uma hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se nocturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

3 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o n.º 2 desta cláusula.

4 — Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos nem estejam nas condições indicadas no n.º 2, ser-lhes-á concedida uma hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como licença justificada sem vencimento, desde que não seja afectada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a actividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

5 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos, serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no n.º 2.

6 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o 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, 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.

7 — 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 entidade empregadora.

8 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 10 dias.

10 — A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores, informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

11 — Serão responsáveis pelo exacto cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula, os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções, entram em regime de reconversão.

2 — A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente.

3 — Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4 — Quando a reconversão não se traduzir em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua anterior categoria profissional, passando a constar fora do quadro.

5 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de oito dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

6 — O trabalhador não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar e é punível nos termos da cláusula 50.^a

7 — O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

8 — Sempre que um trabalhador, no exercício das suas funções, ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objecto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito feito pela comissão de disciplina, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO V

Regimes especiais de promoção e concursos

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo, dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitos ao estabelecido no regulamento de carreiras profissionais.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da profissão e sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3 — São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4 — Os ajudantes que prestam serviço nas oficinas ficam adstritos, com carácter de continuidade, desde que não manifestem interesse em contrário, a serviços específicos, de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão, com vista a estarem preparados para uma eventual promoção quando se verifiquem vagas nos serviços que apoiam.

5 — Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os ajudantes das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

Cláusula 20.^a

Passagem automática de escalão de vencimento

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho.

2 — Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3 — Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo escalão por um máximo de um ano, podendo, no entanto, exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 21.^a

Concursos

Nos casos expressamente previstos no regulamento de carreiras profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

CAPÍTULO VI

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adoptados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes; para os trabalhadores do tráfego o horário não deverá ultrapassar, em média, oito horas de trabalho efectivo no tráfego em cada dia.

4 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção. O requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho, será obrigatoriamente acompanhado de parecer das organizações representativas dos trabalhadores.

5 — O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de sete e um máximo de oito horas.

8 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a dez horas.

9 — Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a quatro horas nem superior a sete horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a trinta e oito horas, nem inferior a trinta e seis horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6 horas e 15 minutos nem depois das 8 horas e 15 minutos.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificadas, não lhe permitam continuar ao serviço.

11 — No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no acto de render; se não estiver, duas actuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao término da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição.

Se não estiver garantido substituto, pode recolher directamente à estação, se assim o entender;

b) Se se trata de uma rendição no término da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação.

12 — É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no n.º 3, que o período de trabalho efectivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares;

para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efectivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

13 — Os horários de trabalho e escalas de serviço serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de discutidos e aprovados pela empresa e pelos sindicatos: sempre que os pareceres fundamentados dos sindicatos forem contrários às posições da empresa, as partes juntarão ao processo a enviar ao Ministério do Trabalho um documento em que justifiquem a sua posição.

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;

b) Com número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos, a que se refere o subsídio de turno considerado.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 3,64 % calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos;

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com três ou mais variantes.

3 — O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

Cláusula 24.^a

Pessoal do serviço de ordens

1 — O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: normal e serviço de ordens.

2 — Os trabalhadores que integram a escala do serviço de ordens são os mais modernos e o seu número não excederá um terço do total das categorias profissionais referidas no n.º 1.

3 — Para os serviços além da escala geral, o pessoal do serviço de ordens ou supra será escalado tal como para os serviços de carreiras normais, por forma a percorrê-los rotativamente.

4 — Os trabalhadores da escala de serviço de ordens são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala normal da mesma categoria profissional.

Cláusula 25.^a

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto, têm uma tolerância de cinco minutos sobre o horário de cada entrada, e cinco minutos sobre o de cada saída.

2 — Qualquer fracção por período a mais para além de cinco minutos, implica a perda de tempo por fracções de quarto de hora.

Cláusula 26.^a

Compensação de tempo de atraso para descanso

Aos trabalhadores que, devido às contingências de serviço, largarem com atraso o seu primeiro período de trabalho, será abonado esse tempo como trabalho extraordinário, em fracções mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que prefiram a compensação em tempo.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em fracções mínimas de quarto de hora.

2 — Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho suplementar.

3 — O número de horas suplementares que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder duzentas horas, devendo, em princípio, procurar-se que mensalmente não sejam excedidas dezasseis horas.

4 — Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior deverão ser apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores para apreciação.

5 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

6 — O trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 50 %.

7 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 100 %.

8 — Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os dois dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro ao sábado e, o segundo, ao domingo.

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

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno, o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de duas horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de quatro horas de trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno ou de turnos que o incluam, serão dispensados a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho nocturno.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador, acrescido este que será contabilizado para efeito do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo nocturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno, manterão o adicional por trabalho nocturno que vinham auferindo, até este ser absorvido por futuros aumentos salariais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta dois dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de seis dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de cinco em cinco semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

3 — Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados obrigatórios.

4 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
13 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

5 — Os trabalhadores que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efectuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores.

6 — Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da ponte, gozarão um dia de folga em data a acordar entre o trabalhador e a empresa.

8 — Sem prejuízo do n.º 7 desta cláusula, quando a empresa decidir pelas referidas dispensas de trabalho que não possam abranger a totalidade do efectivo, os trabalha-

dores indispensáveis à prestação do serviço público, serão abonados em alternativa pelo tempo de trabalho prestado no período de dispensa, com um acréscimo de 50 % no preço/hora.

Cláusula 30.^a

Férias e subsídios de férias

1 — Todo o trabalhador tem direito a 30 dias de férias por ano, salvo os casos previstos no n.º 4 desta cláusula.

2 — As férias vencem-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte.

3 — As férias terão sempre início no 1.º dia a seguir à folga, a menos que o trabalhador manifeste desejo em contrário.

4 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

5 — A época normal de férias será compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro; aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do seu trabalho, não possam ser concedidas férias na época normal, será assegurado um mínimo de 15 dias durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

6 — Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de três em três anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7 — Se depois de fixada a época de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou de pedir a interrupção das férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este, comprovadamente, vier a sofrer em virtude da alteração das suas férias.

8 — As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigando-se esta a respeitar o direito do trabalhador a gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

9 — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos.

10 — Os trabalhadores poderão ainda acumular as férias vencidas num ano com metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

11 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além de uma retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efectivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a cinco dias consecutivos.

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

13 — No ano da cessação do impedimento prolongado — doença, acidente de trabalho ou serviço militar — 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.

14 — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato, ou acumulados, conforme o disposto no n.º 10 desta cláusula.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

17 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 18 dias de férias ou metade das férias a que tiver direito.

18 — No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição e subsídio correspondentes aos períodos e valores em falta, sem que isto substitua o direito ao efectivo gozo das férias.

Cláusula 31.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2 — Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 32.^a

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.^a, poderá ser somada por fracções de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a um dia de trabalho.

3 — As faltas devem ser comunicadas sempre que possível no próprio dia e até ao máximo de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4 — O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

5 — Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.

6 — A natureza das faltas poderá ser classificada no acto da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remune-

rada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7 — O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 33.^a

Cláusula 33.^a**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 3.º dia de falta.
b) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastras. Nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 6. ^a , imperarão os prazos aí previstos, não sendo contudo cumuláveis com o da presente alínea.	Documento passado pela Junta de Freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, e outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.	Documento passado pela Junta de Freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
d) Durante 11 dias úteis por casamento.	
e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao parto do cônjuge ou companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, desde que informe a empresa com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período consecutivo ou interpolado de ausência ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível. Sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de cinco dias.	
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafé ou aviso.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante em instituições de segurança social ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Ofício do sindicato ou da segurança social ou acta da comissão.
i) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	Documento passado pela entidade respectiva.
j) O dia do aniversário natalício do trabalhador.	
l) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
m) Até um dia por mês para o trabalhador tratar de assuntos de carácter pessoal.	
n) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
o) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.	
p) O tempo de ausência até um dia, resultante de dádiva benévola de sangue, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior, sem apresentação dos documentos comprovativos, serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, excepto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3 — As faltas previstas no n.º 1 não implicam perda de remuneração, com excepção das que, nos termos da alínea f) forem dadas pela prestação de serviço militar, das que nos termos da alínea l) forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas», e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4 — As faltas dadas de acordo com alínea a) do n.º 1, que não sejam comprovadas no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a

razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o possa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5 — As faltas das alíneas b) e c) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais um dia para os que se tiverem de deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas b) e c).

6 — Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar no dia 1 de Março.

7 — As faltas justificadas não poderão afectar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efectiva prestação de serviço.

8 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, com excepção da alínea *a)*, deverão ser entregues no prazo de sete dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 34.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2 — As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções prevista na cláusula 50.^a

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.^a poderão ser agravadas.

Cláusula 35.^a

Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

1 — Como não comparência ao serviço durante fracção de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 25.^a, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2 — As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a)*, *f)*, *h)*, *i)*, *m)*, *n)* e *o)* do n.º 1 da cláusula 33.^a, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na referida cláusula.

3 — Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *l)* do n.º 1 da citada cláusula.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 33.^a, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

5 — As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil, quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea *a)* do n.º 2 da cláusula 34.^a

6 — Estas ausências são enquadráveis no n.º 2 da cláusula 25.^a e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 34.^a

7 — Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir um dia de trabalho — fracções de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou vencimento —, não será este valor tomado em consideração.

8 — O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano civil, nova contagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuição do trabalho

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo, são as constantes do anexo 1.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4 — Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao desse trabalhador, ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de actividade.

5 — Para as funções de chefia, as normas constantes dos dois números anteriores só se aplicarão, quando a substituição se der durante um período igual ou superior a cinco dias úteis, contando-se neste caso, o pagamento a partir do 1.º dia.

6 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa, a saber:

Mais de 4 anos — € 32,40;
 Mais de 8 anos — € 64,80;
 Mais de 12 anos — € 97,20;
 Mais de 16 anos — € 129,60;
 Mais de 20 anos — € 162;
 Mais de 24 anos — € 194,40.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de três anuidades, com o valor unitário de € 8,10.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Subsídio para falhas de dinheiro

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de € 27,61.

2 — Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe receberá, por cada dia, € 2,82;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de € 13,06.

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de € 4,70.

Cláusula 39.^a

Subsídio de tarefas complementares da condução

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de € 46,04 pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efectiva de trabalho.

3 — Consideram-se tarefas complementares de condução as relativas à preparação do veículo e ao seu estacionamento, respectivamente antes do início da condução efectiva e no seu termo, bem como as relativas à aquisição de títulos de transporte e à prestação de contas dos valores recebidos no exercício da função de condução.

Cláusula 40.^a

Subsídio de transporte

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em serviço da empresa em automóveis próprios, será abonada, por quilómetro, uma importância igual a 0,26 do preço do litro da gasolina 98 octanas que vigorar.

2 — A empresa compromete-se a pôr em funcionamento, um sistema de transporte destinado ao pessoal que resida fora do concelho de Lisboa, o qual apenas funcionará nas horas em que não existam outros transportes públicos.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão, pelo Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar, no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para o serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

Cláusula 42.^a

Condução de veículos com obliterador e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 18,2 % da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de ajuramentação.

Cláusula 43.^a

Ajuramentação

1 — Os controladores de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação calculado de forma idêntica e na mesma percentagem do subsídio de agente único.

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação correspondente a 9,1 % da sua retribuição normal.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este subsídio, que se encontram no desempenho de funções diversas das correspondentes à sua categoria, no interesse da empresa, mantêm o direito ao respectivo subsídio, excepto se, pelo desempenho daquelas funções, lhes for atribuída uma retribuição superior.

Cláusula 44.^a

Subsídio de instrução

Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio de valor correspondente a 9,1 % calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com excepção da isenção de horário de trabalho.

Cláusula 45.^a

Subsídio de horários irregulares

1 — Consideram-se em regime de horários irregulares para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades directamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

2 — Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão G.

3 — Este subsídio não é cumulável com o subsídio de turno, de isenção de horário de trabalho ou de ajura-

mentação e, sobre ele, não será calculado qualquer outro subsídio ou abono.

4 — O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

Cláusula 46.^a

Prémio de condução defensiva

Aos motoristas de serviços públicos, guarda-freios e TTC, que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa, é atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2 — O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, finda a instrução, será submetido à comissão de disciplina.

3 — O procedimento disciplinar caduca se a instrução não for iniciada dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infracção.

4 — Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de 30 dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infracção, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 48.^a

Processo disciplinar

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterá obrigatoriamente uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que prevêm a sanção aplicável, bem como o parecer da Comissão de Trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de recepção ou através de recibo.

3 — O trabalhador no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a recepção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

3.1 — A empresa solicitará a comparência das testemunhas ou o seu depoimento por escrito.

4 — Caso o processo disciplinar esteja elaborado com vista ao despedimento com justa causa do arguido, dispõe este de um prazo de cinco dias úteis, a contar da data em que se considere notificado da nota de culpa, prazo esse que deverá ser claro e inequivocamente referido naquela peça do processo disciplinar.

5 — No caso de a comunicação expedida com aviso de recepção, nos termos do n.º 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efectuada na data da devolução do aviso.

6 — Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar, é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

7 — Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adoptar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à empresa.

8 — Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efectuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

9 — Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

10 — O pedido de revisão previsto no número anterior, será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de cinco dias, após a recepção do requerimento acima referido na empresa.

11 — Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.^a, «Sanções disciplinares», pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

12 — No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

13 — O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo de Trabalho.

14 — Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções.

15 — A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.^a

Comissão de disciplina

1 — Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, susceptíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no n.º 2 da cláusula 47.^a

2 — Esta comissão é constituída por quatro vogais designados pelos trabalhadores e quatro nomeados pela empresa.

3 — Os vogais representantes dos trabalhadores serão designados pelos sindicatos outorgantes.

4 — A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5 — Por cada vogal efectivo será simultaneamente designado um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos, quando os trabalhadores o considerem necessário, pelo mesmo processo como foram designados.

7 — A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para que a comissão de disciplina possa exercer a sua actividade.

8 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos deste acordo poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infractor;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena, serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 51.^a

Repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos, que pela sua pouca gravidade, não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultar prejuízo para a empresa ou para terceiros;
- b) A desobediência a ordens superiores que não afecte, por si, a prestação da actividade por parte do trabalhador;
- c) A falta de zelo no serviço;
- d) A falta de cortesia nas relações com o público;
- e) As atitudes pouco respeitadas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3 — Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula, atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 52.^a

Suspensão sem vencimento

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infracção cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção de relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
- b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;
- e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
- g) O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;
- i) A provocação de conflitos durante o serviço;
- j) A participação com má-fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A adopção, em serviço, de atitude de incorrecção para com o público;

n) A recusa da oferta de três postos de trabalho, a que se refere o n.º 6 da cláusula 18.^a

Cláusula 53.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correcção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores, que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;

f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 faltas seguidas ou 10 faltas interpoladas;

g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;

h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;

i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;

j) A prática intencional dentro da empresa de actos lesivos da economia nacional;

l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.^a e n.º 3 da cláusula 59.^a

CAPÍTULO X

Cessação de contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 55.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

4 — 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 seus efeitos, mediante comunicação escrita à empresa.

5 — Em caso de impossibilidade de assegurar a recepção da comunicação à empresa, referida no número anterior, e dentro do aludido prazo, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de recepção no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só se torna eficaz se o trabalhador colocou à disposição da empresa o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por via da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptua-se do disposto nos n.ºs 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas foram objecto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso dos acordos a que se refere o número anterior terem efeito suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, aplicar-se-á, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 5 a 7.

Cláusula 56.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa

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

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de serviços.

4 — Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.^a, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fracção do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de € 17 500.

5 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da Comissão de Trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integram piquetes de greve, a indemnização a pagar, nos termos do n.º 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6 — Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido n.º 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7 — Idêntico regime ao referido no n.º 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até um ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^a

Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador

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

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

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

4 — O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a cinco dias úteis.

5 — Ao trabalhador é ainda facultada a rescisão por sua iniciativa sem precedência de aviso prévio, ocorrendo justa causa, e nos termos precisos em que dispõe a legislação laboral.

Cláusula 58.^a

Devolução à empresa de pertences desta

Nos casos de cessação do contrato, a empresa poderá não liquidar as importâncias que vier a pagar, sem que o trabalhador, previamente, lhe faça entrega do cartão de identidade, do fardamento e dos restantes pertences da empresa de que o trabalhador seja depositário.

Cláusula 59.^a

Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, salvo os casos previstos no n.º 3 desta cláusula.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias, no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam, e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3 — No caso de recusa, por parte do trabalhador, de três ofertas de trabalho para que seja indicado, ficará sujeito ao disposto no n.º 6 da cláusula 18.^a

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias

Cláusula 60.^a

Assistência na doença

1 — A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa.

2 — Se a baixa se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os serviços médicos, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

Cláusula 61.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo, directa ou indirectamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2 — Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de quarenta e oito horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 59.^a e 62.^a, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

3 — O seguro de acidentes de trabalho abrange, ainda, o trabalhador nas seguintes situações:

a) No trajecto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho;

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente, e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a empresa;

f) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei;

g) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

h) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

4 — Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajecto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

5 — A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista das doenças profissionais organizada e publicada no *Diário da República*, sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais, é indemnizável desde que se prove ser consequência, necessária e directa, da actividade exercida.

Cláusula 62.^a

Reforma por invalidez e velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à reforma logo que completem 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço, desde que o solicitem e a junta médica não os dê por incapazes.

3 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma, ou invalidez atribuídas pela segurança social a partir de 1 de Janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de $1,5 \times N$ sobre a retribuição mensal do trabalhador, à data da retirada do serviço, sendo N o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social, e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por essa actualização.

Cláusula 63.^a

Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos menores ou equiparados, com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3 — Se houver incapacitados — filhos ou equiparados —, enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas n.º 1, deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no n.º 1 desta cláusula, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2, 3 e 4, sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social a partir de Janeiro de 1975.

6 — Esta pensão é devida, quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 64.^a

Subsídio de funeral

1 — Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela segurança social para as despesas com o funeral.

2 — O pagamento deste complemento será efectuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 65.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço, boas condições de segurança, higiene e saúde, observando as disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado, por ratificação, pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde no trabalho, compete aos próprios trabalhadores da empresa, e particularmente aos representantes por eles eleitos, nos termos da lei, ou à comissão de SHST, quando exista.

3 — Aos representantes ou à comissão referidos no número anterior, compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4 — Os representantes, ou a comissão, quando exista, tomarão a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento ou atendendo a riscos, especiais e específicos.

Cláusula 66.^a

Obrigações específicas da empresa na área da SHST

São obrigações da empresa:

1) Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspecção-Geral do Tra-

balho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave;

2) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção;

3) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

4) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, higiene e saúde no trabalho;

5) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho a um relatório nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela segurança, higiene e saúde no trabalho;

6) Facultar cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído, aos representantes eleitos pelos trabalhadores, para esta área ou à comissão de SHST, quando exista;

7) Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão de SHST, quando exista em matéria da sua competência;

8) Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 67.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

c) Eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

5 — As obrigações dos trabalhadores ou dos seus representantes no domínio da segurança, higiene e saúde

nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de € 6,94 e de pequena refeição de € 2,33 por cada dia em que haja prestação de trabalho.

Cláusula 69.^a

Barbearia

A empresa manterá nas estações, barbearias devidamente apetrechadas, para uso privativo de todo o seu pessoal, inclusive dos reformados.

Cláusula 70.^a

Transporte

Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa, todos os trabalhadores da empresa, no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

Cláusula 71.^a

Deslocações em serviço

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas no anexo II.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro, ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor do(s) beneficiário(s) que indicar, ou não havendo indicação, a favor dos descendentes, ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 72.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 73.^a

Fundo de Auxílio Social

1 — O Fundo de Auxílio Social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de Julho de 1951, tem por objectivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2 — São receitas do Fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;

b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores;

c) A receita integral obtida pela emissão de segundas vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.

3 — A administração deste Fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por dois representantes da empresa e por três membros da Comissão de Trabalhadores.

4 — Anualmente a administração do Fundo de Auxílio enviará aos sindicatos relatórios e contas do exercício do ano anterior.

CAPÍTULO XII

Orgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 74.^a

Controlo de gestão

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo de gestão da empresa.

2 — Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.

3 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão, periodicamente ou quando estes o solicitarem, facultados elementos sobre o controlo de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 75.^a

Estrutura sindical na empresa

Os sindicatos outorgantes deste AE constituem entre si uma comissão intersindical (CIC) que mantêm todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de quatro elementos, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:

a) É formada por três elementos representantes da empresa e três representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes,

considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 14.^a

4 — As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 77.^a

Regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho

O regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho constitui parte integrante do presente AE (anexo III).

Cláusula 78.^a

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo com a empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1982, por se considerar que o

presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado, mantendo-se contudo no espírito da satisfação da justiça social devida aos trabalhadores, o reconhecimento do direito a atingir, em futuras negociações, a completa equiparação de tratamento dos trabalhadores da Carris com os do Metropolitano.

ANEXO I

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008 (euros)
A.....	612,42
B.....	622,25
C.....	643,78
D.....	683,27
E.....	701,68
F.....	725,27
G.....	753,43
H.....	787,37
I.....	828,19
J.....	876,52
L.....	935,18
M.....	1 004,77
N.....	1 087,60
O.....	1 169,55
P.....	1 285,70
Q.....	1 413,21
R.....	1 554,31

ANEXO II

Ajudas de custo

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I:

Em Portugal — 25 % do vencimento diário do trabalhador e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento;

Fora de Portugal — € 7,49 por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes;

Modalidade II:

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas pelo Estado para vencimentos semelhantes.

Nota. — As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao dia da chegada, inclusive.

ANEXO III

Regulamento de carreiras profissionais do AE1

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito, conceitos e princípios gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento de carreiras profissionais destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, ad-

missão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do AE1.

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1) «Carreira profissional» o conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2) «Nível de qualificação» o nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3) «Categoria profissional» o conjunto de funções que determinam o objecto da prestação de trabalho;

4) «Escala de remuneração» a remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5) «Tempo de permanência mínimo» o tempo de trabalho efectivo definido por escala de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6) «Tempo de permanência máximo» o tempo de trabalho efectivo definido por escala de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7) «Trabalhador promovível» o trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escala de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8) «Densidade de progressão/promoção» a percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escala de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas;

9) «Dotação por nível de qualificação» a percentagem de efectivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC, calculada com base no conjunto do efectivo das respectivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente regulamento;

10) «Tempo de trabalho efectivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos» o número de anos em que

os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho;

11) Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 7.º, do regulamento de carreiras profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no mesmo regulamento.

Artigo 4.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1 — Não qualificados

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares.

A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2 — Qualificados

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos.

A actividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade (ou equivalente).

A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3 — Altamente qualificados

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de actividade.

O nível caracteriza-se pelo desempenho de actividades essencialmente de execução, embora efectuado com autonomia técnica enquadrada por directrizes fixadas superiormente.

Para este nível de qualificação é exigida como habilitação mínima a definida para o anterior, conjugada com formação específica para o desempenho de funções deste nível e experiência em função similar do nível 2 ou habilitação técnico-profissional de nível secundário, de 11.º ou 12.º de escolaridade.

A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4 — Quadros médios

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes aos do nível 3 e experiência de funções similar ou adequada deste nível, ou mesmo pertencentes a nível superior, não se exigindo o domínio dos fundamentos científicos na área em causa.

As capacidades e conhecimentos exigidos permitem assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de concepção, de coordenação ou de gestão.

Para as chefias deste nível, as funções são predominantemente de organização e adaptação de planificação estabelecida e ligadas a trabalhos de carácter executivo, pressupondo o domínio das diversas técnicas correspondentes à área que coordenam.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e ou do grau de responsabilidades de coordenação e enquadramento.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1 — Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do n.º 2 do presente artigo;

1.2 — Existir necessidade de dotação de efectivos na categoria, sem prejuízo das densidades de progressão/promoção, quando estabelecidas;

1.3 — Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2 — A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1 — O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respectivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria.

2.2 — Nos casos em que a retribuição que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de remuneração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o escalão de remuneração e os prémios inerentes à sua categoria anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir de escalão inicial da nova categoria.

Quando, em virtude da sua evolução profissional, lhe seja proporcionada retribuição igual ou superior, adquirirá a categoria, o escalão de remuneração e os prémios inerentes a essa situação.

Artigo 6.º

Regime de evolução profissional

1 — Regime geral:

1.1 — Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1 — A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um mais elevado posicionamento no reporte aos níveis de qualificação;

1.1.2 — A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

a) Mérito, quando se efectua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira, obedecendo aos critérios fixados no sistema de avaliação de desempenho e densidades e tempos de permanência estabelecidos em cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições previstas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido;

b) Escolha, quando se reporte a categorias de chefia ou coordenação;

c) Concurso, quando previsto no presente regulamento para casos de mudança de carreira;

1.1.3 — O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste regulamento, será feito por escolha.

1.2 — Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1 — A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro de uma mesma categoria profissional;

1.2.2 — A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

a) Automática, quando decorra apenas da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

b) Semiautomática, quando decorra da exigência de tempo de experiência no escalão de remuneração (tempo de permanência máxima). Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, até ao limite definido, em cada caso, como tempo de permanência mínimo;

c) Mérito, quando resulte da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e ou densidades de progressão.

2 — Condições gerais:

2.1 — É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão obter resultado positivo na avaliação de desempenho reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração;

2.2 — Os trabalhadores promovíveis serão ordenados pela sua classificação final obtida na avaliação de desempenho do respectivo ano, após o que se aplicarão as densidades de progressão/promoção para o mesmo definidas;

2.3 — Para efeitos das progressões automáticas, nos termos do estabelecido no n.º 2.1, será considerada a avaliação de desempenho que se realize em momento mais próximo da progressão.

Nos casos em que essa avaliação seja posterior ao momento da progressão, esta será executada após a avaliação, retroagindo os seus efeitos à data prevista nos termos deste regulamento;

2.4 — Para efeito das promoções/progressões semiautomáticas ou por mérito, o tempo de permanência mínimo considerar-se-á cumprido desde que o seu termo ocorra até 90 dias após a data de produção de efeitos da avaliação de desempenho;

2.5 — As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efectivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 18.^a do acordo de empresa em vigor, será considerado, para a evolução na categoria correspondente às novas funções, o tempo decorrido no último escalão de remuneração da categoria de origem, bem como as avaliações aí obtidas;

2.6 — Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3 — Evolução profissional em grupos com efectivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver melhor classificação entre os que se situarem em cada escalão de remuneração e grupo profissional evoluirá para o escalão de remuneração ou categoria profissional imediata, desde que tenha classificação igual ou superior ao trabalhador da respectiva carreira profissional que seja detentor da menor classificação e que tenha sido promovido ou tenha progredido no mesmo período de avaliação.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 7.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do acordo de empresa, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

1 — Técnicos de manutenção e fabrico (TMF) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de veículos e ao fabrico.

2 — Técnicos de manutenção de instalações (TMI) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de instalações fixas, linha e edifícios.

3 — Técnicos de manutenção electrónica (TME) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos electrónicos e de telecomunicações.

4 — Técnicos de actividades administrativas (TAA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a áreas ou técnicas específicas de organização ou produção administrativa.

5 — Técnicos de actividades complementares (TAC) — carreira que engloba todas as categorias profissionais específicas das áreas de actividades complementares.

6 — Técnicos de informática (TI) — carreira que engloba as categorias profissionais específicas da área de informática.

7 — Técnicos de tráfego e condução (TTC) — carreira que engloba as funções ligadas à gestão, controlo e execução do serviço público.

8 — Técnicos de estudos e formação (TEF) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas ao apoio técnico, preparação de trabalho, métodos de manutenção e produção pedagógica.

9 — Pessoal de funções de apoio (PFA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a funções de apoio.

10 — Categorias de chefia.

Artigo 8.º

Funções de início de carreira

Nos casos em que as categorias que integram as carreiras descritas no artigo 7.º deste regulamento prevejam a situação de praticante ou tirocinante, entende-se que estas posições correspondem aos trabalhadores que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se preparam para o exercício pleno das funções correspondentes à respectiva categoria.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Artigo 9.º

Divulgação de listas de promoção

No termo do processo de avaliação de desempenho a empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, publicando as listas ordenadas pela classificação dos trabalhadores, promovidos e não promovidos.

Artigo 10.º

Produção de efeitos

O presente regulamento produz efeitos a partir da avaliação de desempenho referente a 1997-1998.

Artigo 11.º

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas todas as disposições constantes do acordo de empresa contrárias ao presente regulamento, por se considerar que este é globalmente mais favorável que as disposições análogas constantes do acordo em vigor.

Regulamento de avaliação de desempenho do AE1

Artigo 1.º

Objectivos

1 — A avaliação de desempenho é um sistema de notação profissional que, realizado através de um método de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, no seu relacionamento, nos seus conhecimentos e responsabilidades, permite valorar o modo como a sua atitude profissional se adequa ao seu posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1 — O conhecimento integral das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação

para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2 — A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

2.3 — A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4 — Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados;

2.5 — Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

Artigo 3.º

Competências

1 — É da competência da empresa:

1.1 — Elaborar, de acordo com os «factores de desempenho» e respectivas ponderações definidos no âmbito do presente regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A) (*);

1.2 — Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no regulamento de carreiras profissionais;

1.3 — Divulgar os resultados da avaliação de desempenho;

1.4 — A empresa elaborará anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico e que versará os resultados obtidos, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos.

2 — É da competência das hierarquias (notadores) de cada trabalhador:

2.1 — Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respectiva «entrada valorativa» de cada «factor de desempenho»;

2.2 — Dar conhecimento da avaliação de desempenho a cada trabalhador, podendo este, caso discorde da mesma, exigir a entrevista com os notadores, e, fazer a sua auto-avaliação;

2.3 — Assinar o instrumento de notação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação de desempenho, anexando a ficha de auto-avaliação e outros eventuais elementos de fundamentação desta e entregando cópia da ficha de notação;

2.4 — Promover a entrega de cópia do instrumento de notação, contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de oito dias úteis.

3 — É da competência das organizações sindicais:

3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no n.º 1.4.

(*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

Artigo 4.º

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação

ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.

2 — A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de factores de desempenho:

Factor	Atributo
1 — Aperfeiçoamento profissional	Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.
2 — Responsabilidade	Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.
3 — Qualidade de trabalho	Perfeição na execução do trabalho produzido.
4 — Rendimento do trabalho	Quantidade do trabalho produzido dentro dos prazos fixados.
5 — Adaptação às condições de trabalho	Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que a função se desenvolve.
6 — Relações humanas	Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.
7 — Iniciativa/criatividade	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.
8 — Espírito de equipa	Facilidade de integração, participação e cooperação em trabalho de equipa.
9 — Liderança	Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.
10 — Motivação	Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.
11 — Análise e síntese	Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.
12 — Facilidade de expressão	Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.
13 — Conhecimentos profissionais	Capacidade de aplicação, prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.
14 — Apresentação	Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.

3 — Cada factor de desempenho é graduado numa escala de cinco «entradas valorativas»:

- 1) *Medíocre*;
- 2) *Insuficiente*;
- 3) *Médio*;
- 4) *Bom*;
- 5) *Muito bom*.

4 — A avaliação de desempenho é feita por dois níveis de notação:

4.1 — O 1.º nível de notação, composto pela chefia directa, faz a valoração dos factores de desempenho, de acordo com o descrito no n.º 3 deste artigo;

4.2 — O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores caso o trabalhador tenha tempo de permanência igual ou superior ao mínimo necessário para ser passível de progressão/promoção, ou, pelo nível mais elevado de chefias intermédias nos restantes casos procede à quantificação de cada factor; determina o resultado correspondente — pontuação final — e promove entrevistas, que são da iniciativa dos notados.

5 — 5.1 — As pontuações finais de todos os notados serão objecto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

$$NF = PF + (M - n) \times G$$

em que:

NF = nota final do avaliado;

PF = pontuação final do avaliado, atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M = média simples dos notadores e da sua carreira;

n = média simples das avaliações do seu notador de

2.º nível para a sua carreira;

G = grau de homogeneização (0,3).

5.2 — Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6 — A qualidade de desempenho, relacionada com os aspectos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto é determinada pela metodologia constante do anexo B, será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho — classificação final — de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual — Percentagem		Parcela a adicionar à nota final — Factor
De	A	
0	1,49	5
1,50	3,49	4
3,50	6,49	3
6,50	9,49	2
9,50	12,49	1
12,50	100	0

7 — A classificação final, assim obtida, será expressa em percentagens com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no regulamento de carreiras profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa	<i>Medíocre</i> <i>Insuficiente.</i>	- 20,01	20 38
Positiva.	<i>Médio</i> <i>Bom</i> <i>Muito bom</i>	38,01 64,01 90,01	64 90 -

9 — Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima positiva, conforme estabelecido no n.º 8 deste artigo.

10 — Nos casos referidos no número anterior poderá, caso a hierarquia entenda existir período de prestação de trabalho suficiente, ser o trabalhador avaliado desde que o resultado dessa avaliação seja positivo.

11 — As situações de pontuação final inferior a 38,01, carecem de fundamentação circunstanciada face ao carácter de excepção que encerram.

Artigo 5.º

Homologação

1 — A classificação final de cada notado será objecto de homologação da responsabilidade da chefia de 1.ª linha da estrutura onde se encontra inserido.

2 — Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do regulamento de carreiras profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

Artigo 6.º

Intervenção dos notados

1 — Cada trabalhador fará com carácter facultativo a sua auto-avaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2 — A cada trabalhador notado e após tomar conhecimento da sua avaliação compete:

2.1 — Assinar o instrumento de notação, sem o que não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida, nem conferindo direito a recurso.

2.2 — Solicitar, sempre que o entenda, a inclusão de informação complementar julgada útil para o seu desenvolvimento profissional.

Artigo 7.º

Recursos

1 — Após a entrega do documento da pontuação final atribuída, o trabalhador poderá recorrer da sua avaliação.

2:

2.1 — Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos factores em que foi avaliado;

2.2 — A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a anulação do acto.

3 — O recurso será apresentado por escrito ao notador do 2.º nível no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da pontuação final.

4:

4.1 — A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do instrumento de notação, inibe a possibilidade da existência de recurso;

4.2 — A contagem do tempo a que se refere o n.º 3 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

5 — O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à direcção de pessoal no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua recepção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

6 — Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias.

7 — A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção do último parecer da comissão de recurso.

8 — A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

Artigo 8.º

Comissão de recurso

1 — A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2 — O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 9.º

Período de avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (Fevereiro a Janeiro) e realizar-se-á de 1 de Fevereiro a 31 de Março de cada ano.

A sua produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, verificar-se-á em 1 de Julho de cada ano.

2 — Caso se verifique mudança de órgão e ou hierarquia no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, a valoração deverá integrar a opinião da hierarquia anterior, sempre que possível.

3 — A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de actividade na empresa.

Artigo 10.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A divulgação da classificação final será feita directamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o efeito.

Artigo 11.º

Não discriminação

É vedado à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento

que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Salvaguarda

1 — A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

ANEXO A

Instrumento de notação

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de Trabalho Perfeição na execução do trabalho produzido	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correcção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho Quantidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados.	Denota falta de rigidez e irregularidade na concepção e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção tende a otimizar os prazos.
Motivação Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou clientes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou clientes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correcção e simpatia com colegas ou clientes procurando dar uma boa imagem da empresa.
Aperfeiçoamento profissional Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.
Responsabilidade Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descuidado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagradáveis dos seus actos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no assumir a consequência dos seus actos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus actos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus actos, preservando eficazmente a segurança pelo cumprimento excepcional das normas de segurança.
Conhecimentos profissionais Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.	Os seus conhecimentos são notoriamente insuficientes para o desempenho da função.	Revela lacunas importantes ao nível dos seus conhecimentos profissionais e tem dificuldade em aplicá-los.	Com conhecimentos profissionais adequados e sem dificuldade na sua aplicação.	Com bons conhecimentos profissionais e bom ajustamento a situações de maior grau de dificuldade.	Com muitos bons conhecimentos profissionais e excepcional adaptação a situações mais complexas.
Adaptação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psicológicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de acção ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na acção ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a acção ou decisão mais correcta, mesmo sob tensão.
Espírito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação activa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora activamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Dá sempre um óptimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
Facilidade de expressão Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.	Revela grandes deficiências de comunicação com incorreções de linguagem.	Com um nível aceitável de comunicação, embora com algumas deficiências de linguagem.	Com um nível de comunicação e de linguagem aceitável.	Com bom nível de comunicação, exprimindo-se com facilidade.	Com um bom nível de comunicação, utilizando uma linguagem correcta, clara e concisa.

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Iniciativa/criatividade Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender acções e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.
Análise/síntese Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspectos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa correctamente todos os problemas mesmo os mais complexos.
Liderança Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adopta atitude autocrítica na actuação com os seus colaboradores; Tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, e estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de azeite.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e azeite adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 4.º do regulamento de avaliação de desempenho estabelece-se:

1 — Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste anexo, as ausências seguintes:

Falta injustificada;
Licença sem vencimento;
Doença;

As ausências referidas na cláusula 33.ª, alíneas b) e c), do AE em vigor, com excepção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;

As ausências referidas nas alíneas f) da cláusula 33.ª, exceptuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;

As ausências referidas nas alíneas e), g), i), l), m), n) e o) da cláusula 33.ª do AE;

A prestação de serviço militar obrigatório;

Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2 — Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

Licença de parto;
Acidente de trabalho;

As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, dadas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 33.ª do AE em vigor;

As ausências referidas nas alíneas d), h) e j) da cláusula 33.ª e do AE em vigor;

As ausências referidas na alínea f) da cláusula 33.ª, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

3 — Se em função do que vier a ser fixado na lei, forem tipificadas doenças profissionais para as profissões existentes na empresa, as ausências motivadas pelas mesmas não serão consideradas para efeitos de determinação da taxa de absentismo.

4 — O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

Definição de funções

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com as máquinas de decapar por jacto, esmerilar, furar, limar, atarraxar, balancé, prensar serrar e detectar fracturas ou outras mais simples.

Grupo C

Limpador-reparador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e

atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.

Grupo D

Estofador. — É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.

Ferreiro. — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais, fabrica e repara peças de metal aquecidas em forja ou fornos ou que, utilizando o martelo-pilão, dá formas definitivas ou aproximadas, para acabamento posterior, a peças de metal aquecido à forja.

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e operações de estanhagem e moldações para termite. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, executa pequenas tarefas de conservação dos fornos de fundição.

Funileiro-casquinheiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, tais como depósitos, radiadores, permutadores de calor, condutas e outros, aos quais estão associadas as técnicas de traçagem, corte, moldação e soldagem a estanho, realizando as suas tarefas quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Moldador de fibra de vidro. — É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.

Grupo E

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medição, traçagem, corte mecânico, e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias, para construção civil e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa.

Mecânico de carroçarias. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Electricista de veículos de tracção eléctrica. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores e similares, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer nas instalações da empresa. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, poderá

conduzir eléctricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções.

Electricista auto. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Electromecânico. — É o profissional electricista de tracção eléctrica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tracção eléctrica, ascensores e outro equipamento (de accionamento eléctrico).

Electricista bobinador. — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

Fresador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por aparta, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Pintor de veículos e máquinas. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Pintor de publicidade. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície e pintura de fundos para publicidade, pintura de todo o género de publicidade incluindo letras, figuras e traços; pratear, dourar e fazer decalcomanias; trabalhos de serigrafia; enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando decalcomanias.

Reparador mecânico de eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos de tracção eléctrica e ascensores, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem e desempenagem e realizando operações complementares quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com

máquinas, ferramentas diversas, tratamentos superficiais, imagem, rebardagem e outras da mesma natureza.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos em máquinas de regularizar, rectificar ou polir superfícies metálicas com muito pequenas tolerâncias, com base em desenhos, peças modelo e outras especificações técnicas das peças a trabalhar.

Soldador. — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos mecânicos, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento de ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção e fabrico. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Operário-chefe. — É o trabalhador qualificado profissionalmente que tem competência coordenadora e sentido social prático para acompanhar e dirigir nas tarefas habituais os operários (qualificados e indiferenciados), executando tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam.

Mestre. — É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficiais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o sector que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Compete-lhe fazer a verificação, pelo menos, anualmente, dos inventários respectivos. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o

expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Canalizador. — É o trabalhador que executa a junção, ajustagem, montagem e reparação de canalizações, tubagens e redes de tubos, bem como dos acessórios que lhes estejam directamente relacionados.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura, envernizamento e outros acabamentos superficiais de edifícios, seus componentes e guarnições, instalações e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, nomeadamente substituição de vidros, montagem e desmontagem de portas e painéis e preparação, afinação e limpeza de todos os materiais e utensílios utilizados.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, conservação, demolição de alvenarias e betão, assentamento e canalizações para esgotos. Acessoriamente, pode executar acabamentos e revestimentos.

Grupo C

Electricista montador de cabos. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, aparelhos eléctricos de refrigeração e climatização; trabalha com aparelhos eléctricos, tais como queimadores, grupos electrobombas especiais, unidades de refrigeração e aquecimento, o que exige conhecimentos especiais; interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controlo, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cablagem e efectua ligações de

alimentação entre quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação; pode, por vezes, estar incumbido da montagem e instalação de máquinas (motores, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos), que abastece de gás refrigerante, ou de outra aparelhagem a ser designada em conformidade.

Electricista de instalações industriais. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

Electricista montador de linhas aéreas. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tracção eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

Fogueiro. — É o trabalhador que vigia e promove a eficiência de geradores de vapor automático e semiautomático para fornecimento de força motriz ou aquecimento industrial, reparando eventuais avarias; acciona válvulas ou outros dispositivos para manter a água ao nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou afornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manómetros, termómetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas para os objectivos em vista; substitui os bicos queimadores quando estejam a funcionar deficientemente; procede a operações de limpeza e reparações, comunicando superiormente as anomalias verificadas e preenche impressos adequados para execução de gráficos de rendimento.

Reparador-assentador. — É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, tais como fundição, soldadura, oxi-acetileno e termite, rebarbação, limagem e pequena forjação.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção de instalações. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Operário-chefe. — (Descrito na carreira 1.)

Mestre. — (Descrito na carreira 1.)

Carreira 3

Técnicos de manutenção electrónica (TME)

Qualificados

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio de instalações, equipamento, aparelhos telefónicos e de telecomunicações, executando outras tarefas com eles relacionadas, quer em oficinas quer no exterior, e recebe assistência dos electrotécnicos.

Electricista operador de quadro. — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.

Altamente qualificados

Electrotécnico de instalações de potência. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio de manobras e comando de instalações e equipamento, de alimentação e transformação; medição, protecção e distribuição de energia eléctrica para fins de tracção, força motriz, iluminação e outros, realizando outras tarefas com eles relacionadas em oficinas, no exterior e em quadros ou salas de comando.

Electrotécnico de telefones. — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas; examina desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos eléctricos de medida e controlo para detectar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respectivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Coordenação

Mestre. — (Descrito na carreira 1.)

Carreira 4

Técnicos de actividades administrativas (TAA)

Qualificados

Grupo A

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

Altamente qualificados

Grupo B

Técnico administrativo. — É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou

estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevados, maior complexidade e responsabilidade.

Técnico de horários e escalas. — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego, elabora graficamente os horários da rede geral (autocarros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora também, a partir dos tempos de trabalho dos veículos, as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho do pessoal, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Elabora o expediente resultante das tarefas antes referidas.

Mandatário de contencioso. — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

Agente de compras. — É o trabalhador que tem por missão prospectar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra, nas melhores condições possíveis, dos materiais necessários à laboração da empresa, competindo-lhe acompanhar essa compra até à entrega, em tempo oportuno, dos materiais ao seu destinatário e à liquidação da respectiva dívida ao fornecedor.

Secretário. — É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com o chefe de serviço/divisão, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Quadros médios

Grupo C

Controlador de «stocks». — É o trabalhador que, com base nas directrizes técnico-económicas definidas pela gestão de *stocks*, nas informações recebidas dos utilizadores e outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos *stocks* dentro dos níveis adequados.

Analista de processo. — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos, minuta correspondência, dá e recolhe as informações necessárias ao andamento do processo, recebe as participações passíveis de sanção disciplinar, instrui o processo e assina as notas de culpa, aprecia, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável.

Secretário de direcção. — É o trabalhador com conhecimentos elementares de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com a chefia de direcção, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Grupo D

Documentalista. — É o trabalhador especializado no manejo e exploração dos documentos, enquanto suportes da informação, e conhecedor dos princípios teóricos e

práticos das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

Coordenação

Chefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar diversas tarefas administrativas, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais, ou é responsável por uma área administrativa específica.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares (TAC)

Não qualificados

Grupo A

Ajudante. — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Qualificados

Grupo B

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que entrega, recebe e coloca no seu lugar as ferramentas, os materiais e os produtos que lhe são requisitados.

Grupo C

Telefonista. — É o trabalhador que tem a seu cargo ligações telefónicas e a transmissão, verbal ou escrita, das comunicações recebidas.

Relojoeiro. — É o trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

Grupo D

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

Grupo E

Caixa-bilheteiro. — É o trabalhador que recebe e confere receitas de tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efectua pagamentos de remunerações e outros, fornece bilhetes e verifica os existentes em poder dos cobradores, apura as existências de bilhetes e senhas de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas.

Grupo F

Fotógrafo montador. — É o trabalhador que, para além de tirar fotografias a pessoas, edifícios, objectos ou outros motivos, as selecciona, coordena e reúne, por forma a respeitar a ideia criadora e assegurar a qualidade técnica e o ritmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa, orientando tarefas do pessoal que trabalha no mesmo sector.

Impressor. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

Altamente qualificados

Técnico de actividades complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Fiel-chefe. — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão física (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais), dos tipos de materiais específicos, existentes num armazém ou subarmazém, e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Chefe de armazém. — É o trabalhador que dirige um armazém, ou subarmazém, ou controla tipos de materiais específicos existentes, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física e administrativa; colaborar activamente nas acções de gestão económica de *stocks* (actuar sobre situações de rotura, excedentes e monos); velar pela segurança dos materiais e instalações; orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

Carreira 6

Técnicos de informática (TI)

Altamente qualificados

Operador de informática. — É o trabalhador possuidor de conhecimentos gerais de informática e em particular dos sistemas operativos em exploração que dirige e controla o funcionamento do computador bem como dos seus equipamentos periféricos, a partir das consolas.

Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente o equipamento. Exerce funções de vigilância sobre o equipamento de comunicações e intervém sobre o mesmo em caso de anomalia.

Assume, na medida em que a sua experiência o permita, a responsabilidade dos trabalhos que decorrem no seu turno e por indicação superior poderá alterar prioridades na exe-

cução de trabalhos de modo a tirar maior rendimento do computador obviando situações de congestionamento.

Quadros médios

Programador. — É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação.

Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera as folhas de exploração e *dossiers* de programação.

Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina.

Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.

Analista de informática. — É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada.

Com a correspondente evolução passará a estudar os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do *dossier* de estudo e projecto, de tal forma seja possível a sua implementação em computador.

Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efectua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e *dossiers* de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

Técnico de sistemas. — É o trabalhador que, possuidor de uma boa formação técnica na área de informática, nas componentes de *hardware* e *software*, apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão do administrador de sistemas, podendo exercer funções de chefia-coordenação.

Estabelece a ligação entre analistas, programadores, operadores e utilizadores. Colabora com os responsáveis pelo sistema informático na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de *performance* do *software* de sistema. Apoia na implementação da base de dados, planeamento das capacidades, recuperação de dados e zela pela sua integridade.

Devidamente autorizado, atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respectivos privilégios e presta assistência aos mesmos.

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocação com as empresas operadoras de telecomunicações.

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

Qualificados

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço.

Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Bilheteiro de postos de informação. — É o trabalhador que, nos postos de informação e venda de bilhetes da Carris, presta ao público as informações e esclarecimentos solicitados sobre o serviço de transportes da cidade, para o qual vende os respectivos títulos de transporte e documentos de informação. É responsável pelo bom funcionamento do seu posto, competindo-lhe manter actualizados os seus conhecimentos sobre a rede de transportes de Lisboa, dando ainda ao tráfego a assistência que esteja ao seu alcance.

Guarda-freio. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respectiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tracção eléctrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Motorista de serviços públicos. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda, na falta de motorista de ligeiros e pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Altamente qualificados

Técnico de tráfego e condução. — É o trabalhador oriundo de motorista de serviços públicos ou guarda-freio que, para além do desempenho das funções inerentes à categoria anteriormente detida, e ajuramentado, podendo desempenhar, quando tal for do interesse do serviço e desde que possua a necessária formação, as funções de controlo de títulos de transporte, de monitoragem de acções de formação e outras relacionadas com o controlo de tráfego.

Controlador de tráfego. — É o trabalhador que, em regra:

a) Em serviço de expedição ou controlo, fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob orientação do posto central;

b) Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;

c) Na parte técnica, fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

Coordenação

Inspector. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo directrizes preestabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência

impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito.

Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes, verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respectivas escalas, orientar o serviço na sua área, fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal, coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas, que lhe forem apresentados.

Carreira 8

Técnicos de estudos e formação (TEF)

Qualificados

Preparador de trabalho. — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos.

Eventualmente, cabe-lhe também o estudo de métodos, nos casos pouco complexos.

Altamente qualificados

Técnico assistente. — É o trabalhador, habilitado com o curso industrial das escolas técnicas, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exija uma qualificação bem definida.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

Orçamentista. — É o trabalhador que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que avalia e que obtém ou de um projecto ou de informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

Instrutor. — É o trabalhador que prepara e executa, acções de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didácticos, ou utilizar outros predefinidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos, apoiando a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento aos trabalhadores formandos, para avaliação dos resultados da formação, devendo introduzir adaptações e alterações no conteúdo e metodologia dos cursos de formação, sob a orientação de um instrutor-coordenador. Nas mesmas circunstâncias, elabora elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando

informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de formação das quais é responsável.

Analista de trabalhos. — É o trabalhador que coordena e orienta a acção de métodos e controla a implantação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

Desenhador. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, com ou sem recurso a apoio informático, relativos a anteprojectos ou projectos de construção. Aplica as técnicas de desenho e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução nos elementos recebidos e apresenta soluções alternativas. Poderá efectuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais com liberdade para recolha de processos de execução.

Quadros médios

Instrutor-coordenador. — É o trabalhador que define objectivos de formação, analisa e descreve trabalhos, elabora manuais e participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia, sob orientação de um instrutor-coordenador-geral.

Quando as necessidades do serviço determinem, prepara e executa acções de formação profissional e de actualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores.

Orienta e controla a actividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo, igualmente, responsável pela actualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de actividade. Elabora relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspectos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que a partir de um esboço ou de uma maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, retoque fotográfico), o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projectos anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efectua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Instrutor-coordenador-geral. — É o trabalhador que orienta e coordena os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade, recolhe os indicadores mensais de formação; participa na análise e descrição de trabalhos; define objectivos de formação profissional; prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores e instrutores-coordenadores; quando as necessidades de serviço o determinem, elabora programas, prepara e executa acções de formação profissional; elabora textos de apoio às acções de formação; participa na elaboração de manuais de formação profissional sob orientação de um técnico de formação; estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência; apoia a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento dos trabalhadores formados e recolhe as informações para validar os resultados da formação.

Técnico de higiene e segurança. — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de segurança, propondo as acções necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.

Carreira 9

Pessoal de funções de apoio (PFA)

Não qualificados

Grupo A

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços podendo eventualmente proceder à conferência de mercadorias, substituir os controladores de caixa e, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão. Deve ainda, na falta de estagiários de balcão, assegurar a indispensável condição de higiene dentro dos bares.

Grupo B

Operador administrativo. — É o trabalhador que, adstrito a um órgão administrativo, executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

Grupo C

Barbeiro. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo ou barba.

Vigilante de segurança. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes, controlar o acesso, permanência e circulação de pessoas e veículos nestas instalações e fiscalizar os volumes, materiais e cargas dos veículos, à entrada e saída das mesmas.

Atende e presta informações aos visitantes e outras pessoas estranhas à empresa, encaminhando-os aos serviços respectivos.

Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a movimentação das chaves.

É responsável pela recepção da correspondência nos períodos em que os respectivos serviços estão encerrados.

Grupo F

Coordenação

Barbeiro-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

Chefe de balcão. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas inerentes à categoria de empregado de balcão, controla e coordena a actividade do bar.

Distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

Controlador de actividades gerais. — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia à necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia à manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É o responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da actividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

Vigilante-chefe. — É o trabalhador que, para além de executar as tarefas inerentes à categoria de vigilante de segurança, controla e coordena a actividade dos serviços de vigilância e ronda nas respectivas instalações de acordo com a orientação recebida, zelando pelo cumprimento das normas de segurança que regulam a execução destes serviços.

Carreira 10

Categorias de chefia

Sem afastamento do exercício de funções de execução correspondentes às áreas em que se inserem, às categorias de chefia correspondem às seguintes funções mínimas:

Grupo H

Coordenação

Coordenador administrativo. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua

profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Coordenador de tráfego. — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respectivo pessoal, seguindo directrizes superiormente estabelecidas e sob orientação daqueles superiores hierárquicos.

Grupo I

Coordenador-geral administrativo. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador-geral técnico. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador-geral de tráfego. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Desenhador-chefe. — É o trabalhador que, além, das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

Grupo J

Construtor civil. — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico relacionadas com o estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, em novas edificações, ampliações remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controlo de qualidade, de materiais de construção civil, análise e avaliação de custos de materiais e salários e controlo orçamental; autos de recepção da obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

Desenhador-coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, sendo o responsável perante a hierarquia pela respectiva área.

Grelhas das carreiras profissionais

CARREIRA 1 Técnicos de Manutenção e Fabrico (T.M.F.)									
ESCALÕES REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
Q									
P									
O									
N									
M									- - -
L						- - -		M - 5 10%	
J						M - 3 10%		M - 3 15%	
I						M - 3 10%	- - -	(E)(F)	
H						M - 3 15%	M - 3 15%		
G				M - 4 10%	M - 4 10%	M - 3 20%	S 4 2 20%		
F			- - -	S 7 3 20%	S 6 2 10%	(E)(F)	(E)(F)		
E		- - -	S 7 3 10%	S 4 2 20%	S 5 2 20%				
D	- - -	S 7 3 10%	S 5 2 20%	S 4 2 20%	A 1 - -				
C	S 8 4 20%	S 4 2 20%	S 2 1 20%	A 1 - -	(E)(F)				
B	S 5 2 20%	A 1 - -	A 1 - -	(E)					
A	A 1 - -	(E)	(E)	(E)					
	(E)								
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	T.M.F	OPERÁRIO CHEFE	MESTRE	
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO				3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO		
LEGENDA									
PROGRESSÃO [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha			ACESSO (E) - Escolha (F) - Formação			ACESSO AO ESCALÃO SEQUINTE Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso			
OBSERVAÇÕES									

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	625	Ajudante
QUALIFICADOS	B	761	Operador Máquinas Auxiliares
	C	502	Limpador Reparador
	D	651	Estofador
		661	Ferreiro
		681	Fundidor
		691	Funileiro Casquinheiro
		741	Moldador de Fibra de Vidro
	E	531	Bate-Chapas
		571	Carpinteiro
		572	Mecânico Carroçarias
		628	Electricista V. Tração Eléctrica
		631	Electricista Auto
		636	Electromecânico
		642	Electricista Bobinador

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
		671	Frezador
		790	Pintor Veículos Máquinas
		801	Pintor Publicidade
		831	Reparador Mec. Eléctricos
		841	Serralheiro Civil
		851	Serralheiro Mecânico
		856	Rect. Mecânico
		861	Mecânico Automóveis
		881	Soldador
		891	Torneiro Mecânico
ALTAMENTE QUALIFIC.	F	092	Técnico Manutenção Fabrico
COORDENAÇÃO	G	441	Operário Chefe
	H	420	Mestre

Acesso a técnico de manutenção e fabrico:

A promoção a TMF abrange os trabalhadores integrados nos grupos D e E desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes;

A dotação máxima para esta categoria será de 30 %.

Regime especial de acesso e progressão — para além das densidades de promoção fixadas para os grupos D e E, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 2 Técnicos de Manutenção de Instalações (T.M.I.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	T.M.I	OPERARIO CHEFE	MESTRE			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO					
LEGENDA									
OBSERVAÇÕES									
<div><div><div>PROGRESSÃO</div><div>[A] - Automática</div><div>[S] - Semi-automática</div><div>[M] - Mérito</div><div>[E] - Escolha</div></div><div><div>ACESSO</div><div>[E] - Escolha</div><div>[F] - Formação</div></div><div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</div><div><div></div><div></div><div></div></div><div><div>— Densidade de Promoção Anual</div><div>— Tempo de Permanência MIN</div><div>— Tempo de Permanência MAX</div><div>— Regime de Acesso</div></div></div></div>									

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	627	Ajudante
QUALIFICADOS	B	551	Canalizador
		751	Pintor de Construção Civil
		781	Pedreiro
	C	634	Electricista Montador de Cabos
		637	Elect. A. R. Climatização
		643	Electricista Instalações Industriais
		644	Electricista Mont. Linhas Aéreas
		665	Fogoeiro
		821	Reparador Assentador
ALTAMENTE QUALIFIC.	D	093	Técnico Manutenção de Instalações
COORDENAÇÃO	E	442	Operário Chefe
	F	417	Mestre

Acesso a técnico de manutenção de instalações:

A promoção a TMI abrange os trabalhadores integrados nos grupos B e C desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes;

A dotação máxima para esta categoria será de 30 %.

Regime especial de acesso e progressão — para além das densidades de promoção fixadas para os grupos B e C, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 3 Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M						- - -			
L					- - -	M - 5 10%			
J					M - 3 10%	M - 3 15%			
I					M - 3 10%	E (F)			
H					M - 2 15%				
G		- - -	M - 4 10%	M - 2 20%					
F	S 6 2 10%	S 6 2 10%	E (F)						
E	S 5 2 20%	S 5 2 20%							
D	A 1 - -	A 1 - -							
C	E	E							
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE					
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO		3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO					
LEGENDA					OBSERVAÇÕES				
PROGRESSÃO [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha					ACESSO (E) - Escolha (F) - Formação				
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MN Tempo de Permanência MAI Regime de Acesso									

Carreira 3

Técnicos de manutenção electrónica

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	731	Mecânico de Telefones
	B	629	Electricista Operador de Quadro
ALTAMENTE QUALIFIC.	C	646	Electrotécnico Instalações Potência
		732	Electrotécnico de Telefones
		735	Técnico de Electrónica
COORDENAÇÃO	D	418	Mestre

CARREIRA 4 Técnicos de Actividades Administrativas (T.A.A.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P					- - -				
O			- - -	E - 6 10%					
N			E - 6 10%	M - 3 15%					
M			M - 3 15%	M - 2 15%	- - -				
L		- - -	M - 2 15%	M - 1 15%	M - 6 10%				
J		M - 3 20%	M - 1 15%	E (F)	M - 3 15%				
I		M - 2 20%	E (F)		E (F)				
H		M - 2 20%							
G	M - 2 10%	S 2 1 20%							
F	S 6 2 20%	E (F)							
E	S 4 2 20%								
D	S 2 1 20%								
C	A 1 - -								
B	E (F)								
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO				
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS		COORDENAÇÃO				
LEGENDA					OBSERVAÇÕES				
PROGRESSÃO [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha					ACESSO (E) - Escolha (F) - Formação				
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MM Tempo de Permanência MAJ Regime de Acesso									

Carreira 4

Técnicos actividades administrativas

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	COD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	111	Escriturário
ALTAMENTE QUALIFIC.	B	095	Técnico Administrativo
		115	Técnico Horários e Escalas
		125	Mandatário de Contencioso
		141	Agente Compras
		171	Secretário

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUADROS MÉDIOS	C	143	Controlador de Stocks
		167	Analista de Processos
		173	Secretário Direcção
	D	113	Documentalista
COORDENAÇÃO	E	081	Chefe de Secção

Acesso a técnico de actividades administrativas — a promoção a TAA abrange os trabalhadores integrados no grupo A desta carreira em efectividade de funções.

Regime especial de acesso e progressão — para além das densidades de promoção fixadas para o grupo A, os

trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 5 Técnicos de Actividades Complementares (T.A.C.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
Q									
P									
O									
N									
M									- - -
L							- - -		M - 5 10%
J							M - 3 10%		M - 3 15%
I							M - 3 10%	- - -	E(F)
H							M - 3 15%	M - 3 15%	
G				- - -	- - -	M - 4 10%	M - 3 20%	M - 2 20%	
F			- - -	S 9 4 20%	S 8 4 20%	S 6 2 10%	E(F)	E(F)	
E		- - -	S 7 3 20%	S 6 3 20%	S 6 2 20%	S 5 2 20%			
D	- - -	S 7 3 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	A 1 - -	A 1 - -			
C	S 9 4 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	E(F)	E(F)	E(F)			
B	S 6 2 20%	A 1 - -	E(F)						
A	A 1 - -	E							
	E								
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F	T.A.C	FIEL CHEFE	CHEFE ARMAZ
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO					3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO	
<div>LEGENDA</div> <div>PROGRESSÃO [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha</div> <div>ACESSO (E) - Escolha (F) - Formação</div> <div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MM Tempo de Permanência MAU Regime de Acesso</div> <div>OBSERVAÇÕES</div>									

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	626	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Telefonista
		371	Relojoeiro

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
	D	291	Visitador
	E	062	Caixa Bilheteiro
	F	365	Fotógrafo Montador
		452	Fiel de Armazém
		711	Impressor
ALTAMENTE QUALIFIC.	G	096	Técnico de Actividades Complementares
COORDENAÇÃO	H	451	Fiel Chefe
	I	450	Chefe de Armazém

Acesso a técnico de actividades complementares:

A promoção a TAC abrange os trabalhadores integrados no grupo F desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes;

A dotação máxima para esta categoria será de 30 %.

Regime especial de acesso e progressão — para além das densidades de promoção fixadas para o grupo F, os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 6 Técnicos de Informática (T..I.)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R			- - -	- - -					
Q		- - -	M - 6 10%	M - 6 10%					
P		M - 6 10%	M - 4 20%	M - 4 20%					
O	- - -	M - 4 20%	M - 2 20%	M - 2 20%					
N	M - 6 10%	M - 3 20%	M - 1 20%	E/F					
M	M - 4 20%	M - 2 20%	E/F						
L	M - 3 20%	M - 2 20%							
J	M - 2 20%	M - 1 20%							
I	M - 2 20%	E/F							
H	M - 1 20%								
G	E/F								
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE INFORM.	PROGRAMAD.	ANALISTA DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS							
LEGENDA									
<div><div>PROGRESSÃO</div><div>[A] - Automática</div><div>[S] - Semi-automática</div><div>[M] - Mérito</div><div>[E] - Escolha</div></div> <div><div>ACESSO</div><div>(E) - Escolha</div><div>(F) - Formação</div></div> <div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEQUINTE</div><div><div>Densidade de Promoção Anual</div><div>Tempo de Permanência MÍN</div><div>Tempo de Permanência MAX</div><div>Regime de Acesso</div></div></div> <div><div>OBSERVAÇÕES</div><div></div></div>									

Técnicos de informática

CARREIRA 7 Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS	BILHTEIROS PVPs	MOT. SERV. PUB. GUARDA-FRIO	T.T.C.	CONTROLADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO			3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO			

LEGENDA

PROGRESSÃO

- I - Integração no elect
- A - Automática
- S - Semi-automática
- M - Mérito
- E - Escolha

PROMOÇÃO

- (E) - Escolha
- (F) - Formação

ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE

- Densidade da Promoção Actual
- Tempo de Permanência MIN
- Tempo de Permanência MAX
- Regra de Acesso

OBSERVAÇÕES

Técnicos de tráfego e condução



NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFIC.	D	097	Técnico de Tráfego e Condução (M.S.P)
		098	Técnico de Tráfego e Condução (G.F)
	E	911	Controlador de Tráfego
COORDENAÇÃO	F	931	Inspector

Acesso a técnico de tráfego e condução:

A promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções;

A dotação máxima para esta categoria será de 30 %.

Regime especial de acesso e progressão — para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou

progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de Muito bom no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.


Acesso à categoria de inspector — o acesso à categoria de inspector far-se-á a partir das categorias de técnico de tráfego e condução e controlador de tráfego.

CARREIRA 8 Técnicos de Estudo e Formação (T.E.F.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q							- - -		
P							E - 5 10%		
O						- - -	M - 3 20%		
N						E - 5 10%	E/F		
M					- - -	M - 3 20%			
L					E - 5 15%	E/F			
J				- - -	M - 3 20%				
I			- - -	M - 3 15%	M - 2 20%				
H		- - -	M - 3 15%	M - 2 20%	A 1 - -				
G	M - 3 15%	M - 2 20%	A 1 - -	E/F					
F	M - 2 20%	A 1 - -	E/F						
E	A 1 - -	E/F							
D	E/F								
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F			
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO			4 - QUADROS MÉDIOS				
LEGENDA	OBSERVAÇÕES								
<div><div>PROGRESSÃO A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolhe</div><div>ACESSO E - Escolhe F - Formação</div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MN Tempo de Permanência MAF Regime de Acesso</div></div>									

Carreira 8

Técnicos de estudos e formação

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIFC.	A	425	Preparador de Trabalhos
	B	771	Técnico Assistente
	C	401	Agente Métodos
		427	Orçamentista
	D	119	Instrutor
		492	Analista de Trabalhos
		493	Desenhador
QUADROS MÉDIOS	E	046	Instrutor Coordenador
		191	Técnico de Higiene e Segurança
		430	Desenhador Projectista
		431	Desenhador Arte Finalista
	F	041	Instrutor Coordenador Geral

CARREIRA 9 Pessoal de Funções de Apoio (P.F.A.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	COORDENAÇÃO						
LEGENDA									
PROGRESSÃO									
[A] - Automática									
[S] - Semi-automática									
[M] - Mérito									
[E] - Escolha									
ACESSO									
[E] - Escolha									
[F] - Formação									
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
									
Carreia de Progressão Anual									
Tempo de Permanência MIN									
Tempo de Permanência MAX									
Regime de Acesso									
OBSERVAÇÕES									

Carreira 9

Pessoal de funções de apoio

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	223	Empregado de Balcão
		301	Contínuo
QUALIFICADO	B	315	Operador Administrativo
	C	210	Barbeiro
		316	Vigilante de Segurança
COORDENAÇÃO	D	211	Barbeiro-Chefe
		220	Chefe de Balcão
		261	Controlador de Actividades Gerais
		317	Vigilante Chefe

CARREIRA 10 Categorias de Chefia									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS								

LEGENDA

PROGRESSÃO

A - Automática

S - Semi-automática

M - Mérito

E - Escolha

ACESSO

(E) - Escolha

(F) - Formação

ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE

OBSERVAÇÕES

Carreira 10

Categorias de chefia

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035	Coordenador Administrativo
		036	Coordenador Técnico
		049	Coordenador de Tráfego
	I	034	Coordenador Geral Administrativo
		038	Coordenador Geral Técnico
		039	Coordenador Geral Tráfego
		429	Desenhador Chefe
	J	405	Construtor Civil
		428	Desenhador Coordenador

Lisboa, 10 de Dezembro de 2008.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

José Manuel Silva Rodrigues, presidente do conselho de administração.

António de Carvalho Santos e Silva, vogal do conselho de administração.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel António da Silva Leal, mandatário e dirigente nacional.

José Manuel Amado, mandatário.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel António da Silva Leal, mandatário.

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 16 de Dezembro de 2008, a fl. 29 do livro n.º 11, com o n.º 300/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Flores- tas — Alteração salarial e outras.

Revisão salarial e outras — Proposta

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., que, no distrito de

Castelo Branco, exerce a actividade frutícola e, por outro, os trabalhadores que ao seu serviço prestem actividade naquele sector e desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente AE aplica-se à Cooperativa outorgante e a cerca de 20 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei.
- 2 — O prazo de vigência desta convenção é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de Janeiro de a 31 de Dezembro de 2009, sendo revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 21.^a

Retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 22.^a

Tempo e forma de pagamento

.....

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores ao serviço da cooperativa admitidos entre 1984 e 30 de Junho de 2007 terão direito, por cada período de três anos de permanência na categoria ou grau sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no valor de 6,50 cada uma, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Aos trabalhadores que a Cooperativa admitir a partir de 1 de Julho de 2007 não será aplicado o n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

- a) 15 %, em regime de três turnos;
- b) 11 %, em regime de dois turnos.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho prestado no período nocturno terá um acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — No regime de adaptabilidade previsto no presente AE, e por acordo entre a Cooperativa e o trabalhador, o acréscimo referido no número anterior poderá ser compensado por uma redução do tempo de trabalho, a ter lugar no período não abrangido pela campanha da fruta. Para este efeito, o tempo de trabalho nocturno terá uma majoração de 25 %, acumulável com outras majorações.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo correspondente a 75 % da retribuição normal.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar e dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a remuneração normal, isto é, o trabalhador receberá a remuneração normal correspondente às horas de trabalho prestadas acrescida de 150 %.

Cláusula 29.^a**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa, ou que movimentem dinheiro em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de caixa no valor de 3 % da seu ordenado base mensal.

2 — O abono para falhas não será devido se a Cooperativa instituir qualquer sistema referido que ilibe o trabalhador da responsabilidade de falhas não dolosas.

3 — Aos trabalhadores que a Cooperativa admitir a partir de 1 de Julho de 2007 não será aplicado o n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 30.^a**Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação no valor de € 3,50.

Cláusula 31.^a**Substituições temporárias**

.....

CAPÍTULO VI**Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço****Cláusula 32.^a****Local habitual de trabalho**

.....

Cláusula 33.^a**Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

- 1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 34.^a**Deslocações em serviço**

1 — A Cooperativa reembolsará os trabalhadores das refeições que estes, por motivo de serviço, tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, no seguinte valor:

Pequeno-almoço — € 1,50;
 Almoço ou jantar — € 7;
 Ceia — € 2.

2 — O trabalhador terá direito aos seguintes reembolsos:

- a) Pelo pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado e em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos;
 b) Pela ceia, sempre que esteja deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas;
 c) O almoço e o jantar quando tomados, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e

30 minutos e entre as 19 hora e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da Cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,30 % sobre o preço de um litro de gasolina sem chumbo (95 octanas).

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 35.^a****Descanso semanal**

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, salvo os casos expressamente previstos na lei.

2 — Os trabalhadores terão ainda direito a um dia ou a dois meios dias de descanso semanal complementar, da seguinte forma:

- a) No caso dos trabalhadores do escritório, o dia de descanso complementar será o sábado;
 b) No caso dos trabalhadores do sector do comércio e da fruta, o descanso complementar será preferencialmente o sábado, mas poderá ser outro dia ou dois meios dias a acordar entre a Cooperativa e o trabalhador.

Cláusula 36.^a**Descanso compensatório**

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes, nos termos legais.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — Exceptua-se o caso do trabalhador que, em regime de turnos, prolongue até ao máximo de duas horas a sua prestação de trabalho.

Cláusula 37.^a**Feriados**

- 1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 38.^a**Férias**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —

9 —
10 —
11 —

a)
b)
c)

12 —
13 —
14 —
15 —
16 —
17 —
18 —
19 —

Cláusula 39.^a

Definição de falta

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

Cláusula 40.^a

Tipo de faltas

1 —
2 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
i)
j)
3 —

Cláusula 41.^a

Consequência das faltas

1 —
2 —
a)
b)
c)
d)
3 —
4 —
5 —
6 —
a)
b)

7 —
a)
b)

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

CAPÍTULO VII

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Formação profissional

.....

CAPÍTULO X

Disposições regulamentadas pela lei geral

Cláusula 47.^a

Remissões

.....

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 49.^a

Princípio geral

.....

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

.....

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 52.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 53.^a

Declaração de compromisso

As partes declaram aceitar e introduzir na próxima revisão deste AE as normas que vieram a ser estabelecidas como imperativas pela revisão do actual Código do Trabalho.

Cláusula 54.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente AE expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes.

2 — Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Cooperativa à data da entrada em vigor da presente revisão deste AE.

Cláusula 55.^a

Declaração de maior favorabilidade

Sem prejuízo da manutenção de condições mais favoráveis, adquiridas individualmente por cada trabalhador na Cooperativa, o regime jurídico estabelecido neste AE é considerado globalmente mais favorável do que outros instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector e à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I

Definição de funções

Agente técnico(a) agrícola:

De grau I. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura, consentâneos com a sua formação;

De grau II. — É o trabalhador que executa os trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa;

De grau III. — É o trabalhador que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior;

De grau IV. — É o trabalhador que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção

do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Assistente administrativo(a). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do sector 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 a resposta, elabora ordena e 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 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 cooperativa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Caixa. — É o trabalhador que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitante à gestão da cooperativa.

Caixeiro(a). — É o trabalhador que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento a materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Operador de armazém. — É o trabalhador que num armazém procede às operações necessárias à recepção e expedição, manuseamento, movimentação manual ou mecânica e expedição de produtos frutícolas. Procede ainda a cargas e descargas de produtos, com movimentação manual ou mecânica e condução de máquinas de elevação e transporte.

Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a):

De grau I. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

1) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da Cooperativa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponível na Cooperativa ou a ela acessíveis;

2) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da Cooperativa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da cooperativa;

3) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau II. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela.

O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da Cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau III. — Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

1) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da Cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis impli-

cações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

2) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da Cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

3) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes;

De grau IV. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

1) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da Cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;

2) Chefiar, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da Cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da cooperativa, incluindo política salarial;

3) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

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

Gerente. — É o trabalhador que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades da Cooperativa nos diferentes ramos.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e oriente a carga e descarga.

Operador(a) de máquinas agrícolas/industriais. — É o trabalhador que opera máquinas de elevação ou de calibragem, bem como a arrumação de produtos. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização corrente do equipamento que comanda, bem como pela sua limpeza.

Técnico(a) oficial de contas. — 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 dos resultados de exploração e do exercício. Pode cola-

borar nos inventários das existências, prepara ou manda 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 e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Trabalhador(a) hortifrutícola. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos hortifrutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos hortifrutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

Trabalhador(a) licenciado(a) ou bacharel/coordenador(a) de formação. — É o trabalhador que, perante orientações da Direcção da Cooperativa, chefia, coordena e controla o sector da formação profissional da Cooperativa e por cuja execução é responsável.

ANEXO II

Condições específicas

A — Agentes técnicos agrícolas

1 — Definição:

1.2 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-industrial;

1.3 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;

1.4 — A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica;

1.5 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

B — Trabalhadores administrativos, comércio e armazém

I — Trabalhadores administrativos

1 — Admissão:

1.2 — As idades mínimas para admissão de trabalhadores administrativos são:

a) Serviços auxiliares de escritório e estagiários — 16 anos;

b) Assistentes administrativos e caixas — 21 anos;

1.3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

a) 9.º ano de escolaridade;

b) O curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daquele onde se adquira formação adequada ou equivalente;

1.4 — As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, desempenhem ou tenham

desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

2 — Promoções e acessos — os assistentes administrativos de 3.ª classe (ex-terceiros-escriturários) e de 2.ª classe (ex-segundos-escriturários) ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

II — Trabalhadores agrícolas e hortifrutícolas

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso — todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP — certificado de aptidão profissional, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção — em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

III — Trabalhadores do comércio e armazéns

1 — Admissão:

1.1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores de comércio e armazém é de 16 anos.

1.2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

a) 9.º ano de escolaridade;

b) O ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

2 — Promoções e acessos — os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

IV — Trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis

1 — Admissão:

1.1 — A Cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período de experimental de seis meses.

1.2 — Classificando depois daquele período o licenciado ou bacharel como licenciado ou bacharel do grau I.

2 — Promoções e acessos:

2.1 — O licenciado ou bacharel, se não tiver período experimental é admitido como licenciado ou bacharel do grau I;

2.2 — Após três anos de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante três anos;

2.3 — Expirado o prazo de três anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo

ser promovido ao grau IV, de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

V — Trabalhadores rodoviários

1 — Admissão:

1.1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores rodoviários é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o 9.º ano de escolaridade.

2.1 — Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais

(Em euros)

Nível	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.
1	Gerente	900
2	Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a) de grau IV	867
3	Chefe de serviços Engenheiro(a) técnico(a) agrário de grau III	842
4	Agente técnico(a) agrícola de grau IV Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a) de grau II	800
5	Agente técnico(a) agrícola de grau III Chefe de secção Engenheiro(a) técnico(a) agrário(a) de grau I Técnico(a) oficial de contas Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel/ coordenador(a) de formação	637
6	Agente técnico(a) agrícola de grau II Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Fiel de armazém	596
7	Agente técnico(a) agrícola de grau I Assistente administrativo(a) de 2.ª Motorista de pesados Operador de armazém	533
8	Caixeiro(a) de 1.ª Assistente administrativo(a) de 3.ª	496
9	Caixeiro(a) de 2.ª Operador(a) de máquinas agrícolas/industriais Motorista de ligeiros Chefe de grupo ou equipa	486
10	Caixeiro(a) de 3.ª Trabalhador(a) hortofrutícola de 1.ª	475
11	Ajudante de motorista Trabalhador(a) hortofrutícola de 2.ª	450

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008.

Pela Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L.:

José da Silva Nabais Rapoula, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 17 de Dezembro de 2008, a fl. 29 do livro n.º 11, com o n.º 301/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, encontra-se publicada a revisão global do CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 4319 da citada publicação, onde se lê:

«Cláusula 33.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e nas Regiões Autónomas ao subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 4.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —»

deve ler-se:

«Cláusula 33.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e nas Regiões Autónomas ao subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 7.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —»

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Alteração da composição da comissão paritária.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, foi publicada a composição da comissão paritária, constituída de harmonia com o disposto nos n.ºs 1 e

2 da cláusula 103.ª do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006. Por comunicação da referida federação sindical de 5 de Dezembro de 2008, e em representação da mesma, foi alterada a composição da comissão paritária, a qual passa a ser a seguinte:

Efectivos:

Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro (STFP Norte).
Fernanda Manuela Vaz Andrade Pereira (STFP Centro).
Júlio Miguéns Constâncio Velez (STFP Sul e Açores).

Suplentes:

Ana Maria Rodrigues Paiva Passos Rocha (STFP Norte).
Maria da Conceição Sarmento Almeida Oliveira Ferreira Mendes (STFP Centro).
Luís Pedro Correia Pesca (STFP Sul e Açores).

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Músicos — Eleição em 12 de Novembro de 2008 para o mandato do triénio de 2008-2011

Direcção

Adriano Augusto M. Rocha Oliveira Aguiar, bilhete de identidade n.º 3840169, de 9 de Dezembro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Luís Manuel Pacheco M. Cruz Cunha, bilhete de identidade n.º 6003573, de 4 de Maio de 2000, do arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto Correia Passos, bilhete de identidade n.º 5026305, de 13 de Julho de 2001, do arquivo de Lisboa.

Helena Maria M. Castro Vasques Carvalho, bilhete de identidade n.º 5799656, de 29 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Victor Manuel Pereira António, bilhete de identidade n.º 166237, de 26 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Suplente:

Nuno Tiago Rosado Flores, bilhete de identidade n.º 9551699, de 15 de Janeiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

União Sindical de Torres Vedras — Eleição em 26 de Novembro de 2008 para o triénio de 2008-2011

Secretariado

António Fernando Pereira Cal, residente na Estrada Nacional n.º 22, Papagôvas, 2530-436 Miragaia, LNH, portador do bilhete de identidade n.º 2323670, de 10 de Fevereiro de 2006, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 79263, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Armindo Maria Lourenço, residente no Casal Novo do Hilarião, Rua da Liberdade, 19, 2560-278 Torres Vedras, portador do bilhete de identidade n.º 4874631, de 14 de Novembro de 2006, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 104166, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Carlos Adolfo Pereira Marques, residente na Rua do Arneiro, 3, Freixofoeira, 2565-773 Turcifal, portador do bilhete de identidade n.º 7032407, de 14 de Outubro de 2004, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 20842, do SINTAB, Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Duarte Manuel Agostinho Fontes, residente na Travessa de São Pedro, 4, 1.º, 2560-093 Maceira, TVD, portador

do bilhete de identidade n.º 6083844, de 19 de Setembro de 2000, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 25726, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

Fernando Feliz Gonçalves Soares, residente na Avenida do Padre Raul Sarreira, 2, 2560-127 Ponte do Rol, TVD, portador do bilhete de identidade n.º 2594480, de 2 de Março de 1998, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 10193, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

Filipe Alexandre de Carvalho Bonança, residente na Rua de Francisco Leal Henriques Matias, 20, 2560-241 Barro, Torres Vedras, portador do bilhete de identidade n.º 8854401, de 8 de Fevereiro de 2006, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 940265-2, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

João Augusto Rodrigues Ferreira, residente na Avenida do Dr. Francisco Sá Carneiro, 44, 3.º, 2550-103 Cadaval, portador do bilhete de identidade n.º 9821523, de 21 de Agosto de 2003, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 48576, do STAL, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

João Carlos Tomás Gonçalves, residente na Rua Maria Clemente, 4, Casais do Riço, 2565-002 Campelos, portador do bilhete de identidade n.º 5335723, de 5 de Abril de 2000, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 1881, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

Joaquim Manuel Oliveira Gomes, residente na Travessa da Escola, 2, Ameal, 2565-641 Ramalhal, TVD, portador do bilhete de identidade n.º 7429364, de 23 de Junho de 1999, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 26765, do SNTCT, Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

José Rogério Ferreira da Silva, residente na Rua de Nossa Senhora da Esperança, 19, Coutada, 2560-193 São Pedro da Cadeira, TVD, portador do bilhete de identidade n.º 5530826, de 21 de Setembro de 1998, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 19756, do STAL, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Maria Cidália Ramos Ferraz, residente na Rua dos Marianos, 6, 2565-609 Outeiro da Cabeça, portadora do bilhete de identidade n.º 6138479, de 13 de Dezembro de 1999, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 59130, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública Sul e Açores.

Octávio dos Santos Pereira Perluxo, residente na Rua da Palmeira, 10, Serra do Calvo, 2530-280 Lourinhã, portador do bilhete de identidade n.º 7038972, de 27 de Fevereiro de 2003, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 22283, do STAL, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Orlanda Maria Silva Abreu, residente na Rua de Maria Barreto Bastos, 4, 1.º, direito, 2560-350 Torres Vedras,

portadora do bilhete de identidade n.º 5520887, de 31 de Outubro de 2001, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 141549, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Orquídea da Purificação Gomes Oliveira Almeida, residente na Travessa Larga, 2, Carregueira, 2565-830 Ventosa, TVD, portadora do bilhete de identidade n.º 10830036, de 15 de Novembro de 2004, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1418, do Sindicato dos Trabalhadores

das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

Pedro Miguel dos Santos Jorge, residente na Avenida Inocência Ceirel Simão, lote 2, 4.º, direito, 2540-003 Bombarral, portador do bilhete de identidade n.º 11067711, de 24 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3556, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Tintas — Alteração

Alteração aprovada em assembleia ordinária, realizada em 27 de Novembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

Artigo 1.º

1 — A Associação Portuguesa de Tintas é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o estabelecido pelo regime jurídico das associações patronais, que sucedeu à Associação Portuguesa de Fabricantes de Tintas e Vernizes, que por sua vez havia resultado das Transformação do Grémio Nacional dos Industriais de Tintas e Vernizes, nos termos do Decreto-Lei n.º 293/75, de 16 de Junho.

2 —

Artigo 8.º

1 —

- a)
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, sem prejuízo do disposto no artigo 13.º, n.º 1;
- c)
- d)
- e)
- f)

2 —

- a)
- b)
- c) Retirar-se da Associação, a todo o tempo, nos termos previstos no artigo 10.º, n.º 1, alínea d).

Artigo 10.º

Perda da qualidade de sócio

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)

2 —

3 — No caso da demissão prevista na alínea d) do n.º 1, a Associação tem o direito de reclamar a quotização vencida até à data da demissão.

4 —

Artigo 18.º

Reuniões

- 1 —
- 2 — Extraordinariamente a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o presidente do conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido de 10 % ou 200 dos associados.
- 3 —

Artigo 19.º

Convocações

A convocação de qualquer assembleia geral compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou nos termos do n.º 2 do artigo 18.º dos Estatutos, devendo fazê-lo com ampla publicidade, com a antecedência mínima de três dias, num dos jornais da localidade da sede da associação, ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos.

Artigo 37.º

Dissolução e liquidação

- 1 —
- 2 — Os casos e os termos da dissolução e da liquidação são os previstos na lei.
- 3 — O destino a dar aos bens após a dissolução e liquidação será decidido em assembleia geral, mas sempre a favor do Estado ou de uma instituição de solidariedade social.

Registados em 16 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 65, a fl. 87 do livro n.º 2.

ANORECA — Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal — Nulidade parcial

Por sentença do 2.º Juízo Cível do Tribunal Judicial de Gondomar, que transitou em julgado em 27 de Outubro de 2008, proferida no processo ordinário com o n.º 1060/08.1TBGDM, que o Ministério Público moveu contra a ANORECA — Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal, foram declaradas nulas as normas constantes dos artigos 16.º, n.ºs 2 e 3, e 21.º, n.º 3, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 8 de Fevereiro de 2008, por violarem, respectivamente, as alíneas d) e j) do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da empresa Amcor Flexibles Neocel Embalagens, L.ª — Alteração

Alteração, aprovada em votação realizada em 12 de Novembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008.

Por decisão dos trabalhadores, em votação efectuada no dia 12 de Novembro de 2008, são alterados os estatutos da Comissão de Trabalhadores (CT), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, nos artigos 51.º, «Duração do mandato», 56.º, «Deliberação da CT», 60.º, «Financiamento da CT», 66.º, «Comissão eleitoral», 70.º, «Candidaturas», 85.º, «Destituição da CT» (este artigo é totalmente novo), e 90.º, «Entrada em vigor», que passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 51.º

Duração do mandato

- 1 — O mandato da CT é de dois anos, contados a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

- 2 — A CT entra em exercício após a sua publicação no BTE.

Artigo 56.º

Deliberação da CT

- 1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.
- 2 — Em caso de empate na votação de deliberação da CT, este será suprido pelo voto do coordenador eleito.

Artigo 60.º

Financiamento da CT

- 1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

- 2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 66.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos, um dos quais é presidente, escolhido de entre todos os seus membros.

2 — Os membros da CE são eleitos pelos trabalhadores e iniciam a sua actividade no 1.º dia após a sua constituição e cessam funções após a publicação no *BTE* dos estatutos e ou da CT.

3 — A CE integra ainda um delegado designado por cada candidatura

4 — Compete ao presidente da CE convocar as reuniões da mesma, podendo ser convocadas por dois terços dos seus membros, invocando os motivos.

5 — A CE só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

6 — Caso se verifique empate na votação de deliberações, este será suprido pelo voto do presidente.

Artigo 69.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — Na falta de CE, o acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou por 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 70.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura um número mínimo de 20 % ou de 100 trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas candidatas devem ser completas com o número de elementos a eleger e incluir, obrigatoriamente, até três suplentes.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

5 — Como princípio, as listas para a CT deverão congrega o maior número possível de representantes dos estabelecimentos ou sectores.

Artigo 85.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou de 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 68.º e 69.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou por 100 trabalhadores da empresa e deve ser fundamentada.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 90.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 11 de Dezembro de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 132, a fl. 133 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. — Eleição em 26 de Novembro de 2008 para o mandato de três anos.

Comissão de Trabalhadores

Efectivos

António Luís da Silva Santos, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, bilhete de identidade n.º 4723577, de 3 de Maio de 2001, Leiria.

António Maria Pereira, assistente administrativo, Unidade de Albarraque, bilhete de identidade n.º 5349148, de 19 de Fevereiro de 1998, Lisboa.

Pedro Eduardo Silva Campos, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, bilhete de identidade n.º 7337606, de 29 de Setembro de 2004, Lisboa.

Carlos Alberto Madureira Ribeiro, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, bilhete de identidade n.º 3166963, de 2 de Janeiro de 2008, Leiria.

Alfredo Pereira de Almeida, assistente administrativo, Unidade de Guilhabreu, bilhete de identidade n.º 3589861, de 3 de Janeiro de 2001, Lisboa.

Suplentes

Joaquim António R. Santos, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, bilhete de identidade n.º 4594439, de 26 de Abril de 2005, Leiria.

José Armando da C. Cardoso, op. prod. de embalagem, Unidade de Albarraque, bilhete de identidade n.º 7401854, de 2 de Abril de 2003, Lisboa.

Aurélíio da Selva Marques, contabilidade, Unidade de Guilhabreu, bilhete de identidade n.º 3462084, de 27 de Janeiro de 2000, Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Albarraque

Efectivos

José Luís Mera Mira, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 7759895, de 23 de Julho de 2002, Lisboa.

António Maria Pereira, assistente administrativo, bilhete de identidade n.º 5349148, de 19 de Fevereiro de 1998, Lisboa.

Rui Manuel Pereira, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 7845827, de 3 de Janeiro de 2006, Lisboa.

Suplentes

João Paulo Saraiva Pedro, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 7692147, de 12 de Dezembro de 2001, Lisboa.

José Armando da C. Cardoso, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 7401854, de 2 de Abril de 2003, Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Guilhabreu

Efectivos

Aurélíio da Silva Marques, contabilista, bilhete de identidade n.º 3462084, de 27 de Janeiro de 2000, Lisboa.

Victor Manuel Faria Reis, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 7866248, de 15 de Novembro de 2005, Porto.

Serafim dos Santos Azevedo, equipamento, bilhete de identidade n.º 7347331, de 3 de Janeiro de 2003, Porto.

Suplentes

Rafael Alves Oliveira, manutenção, bilhete de identidade n.º 3183078, de 16 de Março de 2000, Porto.

José Manuel Oliveira Cruz, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 7792684, de 2 de Setembro de 2004, Porto.

Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Leiria

Efectivos

António Luís da Selva Santos, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 4723577, de 3 de Maio de 2001, Leiria.

Joaquim António R. Santos, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 4594439, de 26 de Abril de 2005, Leiria.

Mário Neto, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 4317912, de 22 de Fevereiro de 2002, Leiria.

Suplentes

Carlos Alberto Rodrigues Marques, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 4010486, de 15 de Outubro de 2002, Leiria.

Emelino Pedrosa C. Nunes, op. prod. de embalagem, bilhete de identidade n.º 74407856, de 16 de Abril de 2008, Leiria.

Registados em 16 de Dezembro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 133/2008, a fl. 133 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

HPEM — Higiene Pública, E. M.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 10 de Dezembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa HPEM — Higiene Pública, E. M.:

«Pela presente Comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 11 de Março de 2009 realizar-se-á na empresa HPEM — Higiene Pública, E. M., sita na Avenida de 25 de Abril, 112, Vila Verde, 2705-902 Terrugem, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

D. I. N. — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A. — Eleição em 2 de Dezembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008.

Efectivo:

Daniel Oliveira Santos, bilhete de identidade n.º 11613829, de 12 de Julho de 2005, emitido em Viseu, data de nascimento 18 de Outubro de 1979.

Suplentes:

Joaquim José Coelho de Sousa, bilhete de identidade n.º 7685930, de 23 de Janeiro de 2003, emitido em Viseu, data de nascimento 12 de Abril de 1966.

Bruno Virgílio Nunes Brinca, cartão de cidadão n.º 11747994, data de nascimento 18 de Agosto de 1978.

Registados em 11 de Dezembro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 92, a fl. 30 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P. a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

Neste sentido, informamos que, no âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vamos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a Apícola**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo1**).

Anexo 1:

OPERADOR/A APÍCOLA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

ÁREA DE ACTIVIDADE	PRODUÇÃO AGRÍCOLA E ANIMAL
OBJECTIVO GLOBAL	Organizar e executar tarefas relativas à produção, protecção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	Operador/a Apícola

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO²

Educação e Formação de Adultos (EFA)

Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
Formação de Base	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
	CP_2	Processos sociais de mudança	50
	CP_3	Reflexão e crítica	50
	CP_4	Processos identitários	50
	CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
	CP_6	Tolerância e mediação	50
	CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
	CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

² Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
	STC_2	Sistemas ambientais	50
	STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
	STC_4	Relações económicas	50
	STC_5	Redes de informação e comunicação	50
	STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
	STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
	CLC_2	Culturas ambientais	50
	CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
	CLC_4	Comunicação nas organizações	50
	CLC_5	Cultura, comunicação e mídia	50
	CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
	CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
	CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
	CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA
10-85h

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica ³	2918	1 A agricultura como área de trabalho	25
	5580	2 Factores abióticos e sua influência na apicultura	25
	5581	3 Flora apícola	25
	5582	4 Biologia da abelha	50
	5583	5 Higiene, saúde e segurança no trabalho em Apicultura	25
	5584	6 Instalação de apiários	50
	5585	7 Maneio e condução das colónias ao longo do ano	50
	5586	8 Maneio reprodutivo / Povoamento e multiplicação de colónias	25
	5587	9 Maneio reprodutivo / Criação de Rainhas	50
	5588	10 Maneio alimentar	25
	5589	11 Transumância de colmeias	25
	5590	12 Sanidade apícola – doenças das abelhas	25
	5591	13 Sanidade apícola – doenças da criação	25
	5592	14 Sanidade apícola – outros problemas sanitários das abelhas	25
	5593	15 Zonas controladas e recolha de material para análise	25

	Código		UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	5594	16	Cresta	25
	5595	17	Boas práticas na produção e extracção (cresta) de mel	25
	5596	18	Produção, processamento e comercialização de mel	25
	5597	19	Polinização de culturas	25
	5598	20	Produção, processamento e comercialização de pólen	25
	5599	21	Produção, processamento e comercialização de ceras	25
	5600	22	Produção, processamento e comercialização de outros produtos da colmeia	25
	3296	23	Higiene e segurança alimentar	25
	3297	24	Sistema HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points)	25
	2893	25	Legislação relativa à actividade agrícola e animal	25
	5601	26	Apicultura em Modo de Produção Biológico	50

	Código		UFCD Complementares ⁴	Horas
Formação Tecnológica	2886	27	Empresa agrícola	25
	2894	28	Investimentos e rentabilidade	50
	2887	29	Princípios básicos de economia e fiscalidade	25
	2888	30	Cadernos de contabilidade agrícola	50
	2889	31	Gestão da empresa agrícola	50

- **Artesão/ã das Artes do Têxtil** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional (**anexo 2**).

Anexo 2:

ARTESÃO/Ã DAS ARTES DO TÊXTIL

PERFIL PROFISSIONAL- resumo⁵

ÁREA DE ACTIVIDADE ARTESANATO

OBJECTIVO GLOBAL

Conceber e executar produtos de têxtil/lar e vestuário, elaborando projectos, seleccionando e utilizando materiais, equipamentos e as técnicas de produção mais adequadas, inspirando-se em elementos do património cultural e tendo em conta as tendências de moda, a viabilidade produtiva/comercial e o cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança.

SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS) Artesão/ã das Artes do Têxtil

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO⁶

Educação e Formação de Adultos (EFA)				
	Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50

Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
	CLC_6	Culturas do urbanismo e mobilidade	60
	CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	60
	CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
	CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA
10-85h

	Código ⁷	UFCD	Horas
Formação Tecnológica⁸	5479	1 História da Arte: do Mundo Antigo ao Mundo Moderno	60
	5532	2 Textos tradicionais portugueses	25
	5533	3 Tecnologia das fibras têxteis	25
	5534	4 Tinturaria natural	25
	1910	5 Tecna da cor	25
	5535	6 Noções de desenho - estruturas fundamentais e efeitos	25
	5536	7 Tecnologia dos equipamentos e acessórios de tecelagem	25
	5537	8 Tela - cálculo, execução e montagem no tear	25
	5538	9 Iniciação às técnicas de tecelagem	25
	5539	10 Desenho - estudo de efeitos e padrões	25
	5540	11 Tecidos com bainhas abertas	25
	5541	12 Tecidos com puxados	25
	5542	13 Tecidos com padrões adombrados	50
	5543	14 Tecidos duplos	50
	5544	15 Projecto(s) de tecelagem	60
	5545	16 Iniciação às técnicas de tapeçaria	25
	5546	17 Projecto(s) de tapeçaria	50
	5547	18 Técnicas de tapeçaria contemporânea	60
	5548	19 Tecnologia do bordado	25
	5549	20 Tipologias do bordado	25
	5550	21 Iniciação aos pontos bordados	25
	5551	22 Projecto(s) de bordados	50
	5552	23 História do traje	25
	5553	24 Introdução aos têxteis contemporâneos	25
	1878	25 Pesquisa e análise de tendências de moda	25
	1883	26 Modelação base de vestuário	50
	1884	27 Modelação de componentes de vestuário - camisas e blusas	50
	1888	28 Iniciação à confecção	25

	Código ⁷		UFCD	Horas
	1980	29	Confecção de vestuário	50
	1890	30	Confecção de componentes de vestuário	50
	5554	31	Projecto final	50
	3837	32	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho	50
	5509	33	Projecto de uma microempresa	25

	Código		UFCD (Unidades Complementares)	Horas
Formação Tecnológica	5555	34	Tecidos com efeitos arrendados	50
	5556	35	Tecidos triplos	50
	5557	36	Iniciação às técnicas de Ikat e Tie-dye	25
	5558	37	Iniciação às técnicas manuais de estampa	25
	5559	38	Técnicas de execução de acessórios de moda	25
	5560	39	Técnicas de transformação de tecidos	25
	5561	40	Técnicas de aplicações em tecido	25
	5562	41	Técnicas de execução de patchwork /trapologia	25
	5563	42	Técnicas de execução de bonecas de pano	25
	5564	43	Iniciação às técnicas de feltragem manual	25
	5565	44	Técnicas de feltragem – novos produtos	25

- **Artesão/ã das Artes do Metal** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional (**anexo 3**).

Anexo 3:

ARTESÃO/Ã DAS ARTES DO METAL

PERFIL PROFISSIONAL- resumo⁹

ÁREA DE ACTIVIDADE	ARTESANATO
OBJECTIVO GLOBAL	Conceber, executar e reparar peças/objectos, utilitários e/ou decorativos, em metal não precioso utilizando ferramentas manuais e equipamentos específicos.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	Artesão/ã das Artes do Metal

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO¹⁰**Educação e Formação de Adultos (EFA)**

Áreas de Competência Chave		Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
		CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA
10-85h

	Código ¹¹	UFCD	Horas
Formação Tecnológica¹²	0349	1 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	5479	2 História de Arte: do Mundo Antigo ao Mundo Moderno	50
	5510	3 História do ferro forjado	25
	5511	4 Matérias e materiais – arte do metal	25
	5512	5 Máquinas e ferramentas	50
	4844	6 Expressão gráfica rigorosa	25
	4845	7 Desenho – modelos tridimensionais	50
	5488	8 Secções e cortes	25
	5491	9 Desenho assistido por computador 2D e 3D	50
	0264	10 Processos de soldadura em artesanato	50
	5513	11 Introdução às técnicas de corte, ligação e soldadura	50
	5514	12 Planificação, traçagem e corte de peças decorativas	25
	5515	13 Ligações	50
	5516	14 Serralharia artística	50
	5517	15 Operações simples de serralharia civil	25
	5518	16 Planificação e modelagem de peças decorativas	25
	5519	17 Remate, acabamentos e tratamentos de superfícies	25
	0274	18 Projectos simples de peças decorativas	50
	5520	19 Peças decorativas	50
	5521	20 Projecto de peça decorativa em serralharia artística	50
	5522	21 Projecto de peça de mobiliário em serralharia artística	50
	5523	22 Ferro Forjado	50
	5524	23 Execução de elementos ornamentais e decorativos	50
	5525	24 Execução de perfilados por forjamento	50
	5526	25 Projectos de mobiliário em ferro forjado	50
	5527	26 Projectos de estruturas em ferro forjado	50
	5528	27 Acabamento de peças fundidas	25
	5529	28 Remates e acabamentos de gradeamentos metálicos	25
	5530	29 Tratamentos, em superfícies de gradeamentos metálicos	25
	5531	30 Acabamentos de peças decorativas	25
	5509	31 Projecto de uma microempresa	25

- **Pintor/a Artístico de Azulejo** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional (**anexo 4**).

Anexo 4:**PINTOR/A ARTÍSTICO DE AZULEJO****PERFIL PROFISSIONAL- resumo**¹³**ÁREA DE ACTIVIDADE****ARTESANATO****OBJECTIVO GLOBAL**

Distribuir, coordenar e efectuar as actividades de pintura de azulejos e proceder ao acabamento de enfora e cozedura, tendo em conta as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção ambiental.

SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)

Pintor/a Artístico de Azulejo

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO¹⁴**Educação e Formação de Adultos (EFA)**

Áreas de Competência Chave		Código	UFCD	Horas
Formação de Base	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50

Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
	STC_2	Sistemas ambientais	50
	STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
	STC_4	Relações económicas	50
	STC_5	Redes de informação e comunicação	50
	STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
	STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
	CLC_2	Culturas ambientais	50
	CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
	CLC_4	Comunicação nas organizações	50
	CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
	CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
	CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
	CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
	CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50

Área de Carácter Transversal
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA
10-85h

	Código ¹⁵	UFCD	Horas
Formação Tecnológica¹⁶	2461	1 História da azulejaria	50
	5566	2 Produtos cerâmicos	25
	2445	3 Preparação de materiais para decoração e cozedura	50
	2416	4 Desenho – traçados geométricos e construção de malhas	50
	1910	5 Teoria da cor	25
	2471	6 Desenho de observação – formas naturais	50
	2518	7 Desenho - figura humana	50
	2460	8 Desenho para azulejaria	50
	0211	9 Técnicas de enforna e cozedura	50
	5567	10 Produção manual de bases para azulejo	50
	2423	11 Decoração a pincel CA	50
	2424	12 Decoração com esponja e carimbo	50
	2425	13 Decoração com lápis cerâmico e pulverização CA	50
	5568	14 Pintura de azulejo de figura avulsa	50
	5569	15 Pintura de azulejo de figura avulsa sobre vidro cru	50

	Código ¹⁵		UFCD	Horas
	5570	16	Pintura simples de azulejo de aresta	50
	5571	17	Técnicas de estampilhagem	50
	5572	18	Pintura de azulejo de corda seca I	50
	5573	19	Pintura de azulejo de corda seca II	50
	0203	20	Execução de pintura de motivos simples em suporte cerâmico	50
	5574	21	Cercaduras e ornatos de painéis de azulejos	25
	5575	22	Pintura de painéis de azulejo com paisagem	50
	5576	23	Pintura de painéis de azulejo tradicional	50
	5577	24	Projecto de pintura de painéis de azulejo com motivos contemporâneos	50
	5578	25	Painéis de azulejo recortado	50
	5509	26	Projecto de uma microempresa	25
	0349	27	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	Código		UFCD Complementares ¹⁷	Horas
Formação Tecnológica	2455	28	Técnicas de cópia e reprodução de motivos – desenho à vista BF	50
	2464	29	Pintura de azulejo - Arte Nova	25
	2426	30	Técnicas de isolamento	25
	2493	31	Execução de maquetas e apresentação de projectos	50
	2494	32	Marketing e estudos de mercado	50
	2495	33	Comercialização de produtos cerâmicos	50

- **Bordador/a** ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 5**).

Anexo 5:

BORDADOR/A

PERFIL PROFISSIONAL- resumo¹⁸

ÁREA DE ACTIVIDADE	ARTESANATO
OBJECTIVO GLOBAL	Conceber e executar bordados tradicionais e contemporâneos preparando e seleccionando os equipamentos, instrumentos, materiais e matérias-primas adequados, tendo em conta as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	Bordador/a

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO¹⁹**Educação e Formação de Adultos (EFA)**

Formação de Base	Área de Competência - Cursos	NÍVEL B1				NÍVEL B2				NÍVEL B3			
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
		25h	25h	25h	25h	25h	25h	25h	25h	50h	50h	50h	50h
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
		25h	25h	25h	25h	25h	25h	25h	25h	50h	50h	50h	50h

Formação de Base	Área de Competência - Cursos	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
		25h	25h	25h	25h	25h	25h	25h	25h	50h	50h	50h	50h
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
		25h	25h	25h	25h	25h	25h	25h	25h	50h	50h	50h	50h
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D

Área de Carácter Transversal**APRENDER COM AUTONOMIA**

40 h

Formação Tecnológica²¹	Código²⁰		UFCD		Horas
	5457	1	História do traje do século XX		25
	5458	2	Técnicas do bordado		25
	5459	3	Tipologia do bordado		25
	5460	4	Preparação do bordado		25
	5461	5	Pontos de bordado		50
	5462	6	Redes de bordado		50
	5463	7	O bordado tradicional português		50
	5464	8	Esboços e desenhos de bordados regionais		50
	5465	9	Desenho de criação e recriação		50
	5466	10	Acabamento de peças		50
	5467	11	Bordado regional: Castelo Branco, Guimarães, Viana do Castelo e Nisa		50
	5468	12	Bordado regional: Ilhas, Açores e Tibaldinho		50
	5469	13	Projecto - bordado aplicado à decoração têxtil-lar		50
	5470	14	Projecto - bordado aplicado à decoração de vestuário		50
	5471	15	Conservação de bordados – factores de degradação e cuidados de limpeza		25
	5472	16	Conservação de bordados – técnicas básicas de acondicionamento e armazenagem		25
	5473	17	Projecto de uma microempresa		25
	5474	18	Elementos de gestão da actividade profissional		25

Formação Tecnológica²³	Código²²		UFCD (Complementares)		Horas
	5475	19	Bordado de Castelo Branco		25
	5476	20	Bordado de Castelo Branco: materiais e equipamentos		25
	5477	21	Projecto de bordado de Castelo Branco: colchas tradicionais		50
	5478	22	Projecto de bordado de Castelo Branco: colchas contemporâneas		50

2. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Artesão/ã/Pintor/a de Azulejos** (à qual corresponde um nível básico de educação e um nível 2 de formação profissional), devido à introdução no Catálogo da qualificação de **Pintor/a Artístico de Azulejo**, considerada mais pertinente face à evolução das necessidades do sector relativamente a esta actividade.

Exclusão da qualificação de Artesão/ã/Pintor/a de Azulejos 3 meses após a data de publicação no BTE.

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- A integração da UFCD 5579 – Bronzeamento Artificial no Referencial de formação de Esteticista - Cosmetologista, face à necessidade de responder aos imperativos legais desta actividade profissional (**anexo 6**).

Anexo 6:

UFCD 5579

5579	Bronzeamento Artificial	Carga horária 50 horas
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar os diferentes tipos de Radiação Ultra Violeta, efeitos benéficos e adversos e consequências no organismo. • Identificar os grupos de risco ou interditos bem como outras condições limitadoras da exposição à RUV. • Determinar o protocolo de bronzeamento mais adequado para o cliente, tendo em conta o seu fototipo de pele • Reproduzir e aplicar os parâmetros dos equipamentos de acordo com as especificações técnicas e ficha ou esquema de bronzeamento do cliente, respeitando os espectros de radiação e os diferentes tipos de intensidade luminosa a aplicar segundo a legislação vigente. • Garantir as condições de segurança, higiene e saúde, de acordo com o protocolo pré-definido. • Reconhecer e aplicar os principais mecanismos de prevenção primária e secundária de forma a precaver ou actuar em situações de emergência. 	

Conteúdos

- Introdução à temática do bronzeamento artificial: Contextualização. Os aspectos psico-sociológicos da exposição à RUV
 - Perspectiva histórica das tendências de bronzeamento
 - Aspectos culturais/moda
 - Aspectos psicológicos. Percepção de benefícios
 - A exposição à radiação UV como comportamento aditivo
 - Dados sobre o cancro de pele e bronzeamento artificial
 - Aspectos económicos
 - Tendências de mercado
- A Anatomia da pele e os fototipos cutâneos
 - Anatomia e fisiologia da pele
 - Cor da pele. Fisiopatologia da melanogénese. Pigmentação melânica constitucional e facultativa
 - Fototipos. Limitações da classificação em fototipos.
 - Mecanismos biológicos de defesa à radiação UV. Fotoprotecção natural (melanina, camada córnea, pilosidade –couro cabeludo, carotenóides, sistemas de eliminação de radicais livres, mecanismos de reparação do ADN)
 - Anatomia do olho humano
- As radiações UV
 - Radiação electromagnética. Conceitos
 - Caracterização da radiação ultravioleta

- O índice UV
- Dosimetria da radiação UV: limitações
- Factores que influenciam os níveis de RUV solar (latitude, ângulo solar, efeitos sazonais, cobertura de nuvens
- Ozono, dispersão atmosférica, ambiente físico, altitude).
- Os efeitos biológicos da RUV
 - Efeitos benéficos da RUV
 - . Sensação de bem-estar
 - . Síntese de Vitamina D3
 - . Utilização terapêutica da radiação UV (apenas em unidades de saúde e sob supervisão médica)
 - Efeitos Adversos da RUV
 - . Foto-envelhecimento
 - . Fotodermatoses
 - . Cancro de pele
 - . Fotossensibilidade (Dermatoses fotossensíveis / fotogravadas, fotossensibilidade exógena, medicamentosa / outra, fotoalergia e fototoxicidade)
 - . Efeitos oculares
 - . Efeitos sobre o sistema imunitário
 - . Grupos de risco
- O cancro de pele
 - Epidemiologia do cancro de pele
 - Os principais tipos de cancro de pele. Clínica e prognóstico
 - Prevenção primária. Fotoprotecção / fotoeducação
 - Papel na prevenção secundária
- Os aparelhos de bronzamento artificial: características e manipulação
 - Tipos e características dos equipamentos
 - Número e disposição de lâmpadas
 - Espectro de irradiação. Limitações legais
 - Intensidade luminosa. Limitações legais
 - Manipulação dos equipamentos de acordo com as indicações do fabricante
 - Manutenção / substituição dos tubos UV
- A operação dos aparelhos de bronzamento artificial: procedimentos de segurança
 - Identificação e análise crítica das indicações do fabricante
 - Determinação de protocolos. Frequência e tempos de exposição
 - Identificação de grupos interditos ou de risco
 - Identificação de outras condições potencialmente limitadoras da exposição
 - Equipamento de protecção
 - Precauções especiais em caso de aparelhos *self-service*
 - Procedimentos de sanitização do equipamento
 - Procedimentos em situações de emergência
- Os aspectos regulamentares da prestação de serviço de bronzamento artificial
 - A obrigação de permanência
 - O consentimento informado: declaração de consentimento. Validade
 - A ficha pessoal. Preenchimento e informações a prestar ao cliente. Arquivo
 - A segurança no trabalho
 - As proibições
 - A limitação de publicidade
 - O material de exposição / disponibilização para consulta:
 - . Letreiros informativos
 - . Ficha de manutenção periódica
 - . Rotulagem dos aparelhos / advertências
 - . Diplomas do pessoal técnico
 - A legislação vigente que regula a actividade
 - A defesa dos direitos dos consumidores
 - A responsabilidade civil

- A alteração da designação de 3 qualificações, face à introdução de novas qualificações de nível 3 que assumiram a designação de “Artesão” na área de educação e formação 215. Artesanato:
 - A designação da qualificação “Artesão/ã Canteiro” deve alterar-se para “Canteiro/a”.
 - A designação da qualificação “Artesão/ã do ferro” deve alterar-se para “Artífice de Ferro”.
 - A designação da qualificação “Tecelão de Tapeçarias” deve alterar-se para “Tecelão/Tecedeira”

