

Boletim do Trabalho e Emprego

32

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 32	P. 3251-3536	29-AGOSTO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

ÍNDICE

	Pág.
Conselho Económico e Social
Regulamentação do trabalho	3255
Organizações do trabalho	3506
Informação sobre trabalho e emprego

Conselho Económico e Social:

...

Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril) 3255
- CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril) 3298
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (ind. de hortofrutícolas) — Revisão global 3340
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (ind. de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global 3362
- CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global 3378
- CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras 3413
- CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras 3415
- ACT entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outra e a FIEQUIMETAL — Feder. Intersindical das Ind. Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Revisão global 3418

— ACT entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	3458
— ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras	3498
— AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e outro — Alteração salarial e outras	3504
— CCT entre a ANCIA — Assoc. Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outro — Rectificação	3506

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:

— Sind. dos Transportes Ferroviários — Alteração	3506
— Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Farmacêutica — Alteração	3507
— STEIS — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul — Alteração	3524
— ASFIE — Assoc. Sindical dos Funcionários da Inspeção-Geral das Actividades Económicas, que passa a designar-se por ASF-ASAE — Assoc. Sindical dos Funcionários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica — Alteração	3524

II — Direcção:

— SIFAP — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos	3527
— Feder. Portuguesa de Professores	3527
— Sind. dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Rectificação	3527

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. da Hotelaria Regional do Dist. de Aveiro — AHRDA	3528
— APIB — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Borracha — Alteração	3532

II — Direcção:

— Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte	3533
— Assoc. dos Industriais de Prótese Dentária — Rectificação	3533
— Assoc. Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto	3533

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A. — Alteração	3534
--	------

II — Eleições:

— BENTELER — Ind. de Componentes para Automóveis, L. ^{da}	3535
— FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A.	3535

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

I — Convocatórias:

— SOFARIMEX — Ind. Química e Farmacêutica, L. ^{da}	3535
— CABELTE — Cabos Eléctricos e Telefónicos, S. A.	3536

II — Eleição de representantes:

— VALPORTAS — Portas e Automatismos, L. ^{da}	3536
---	------



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril).

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito temporal

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2 — Considera-se como data da sua publicação a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde for inserido.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas salariais será acordada entre as partes, de acordo com a lei, e reportada a 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 2.^a

Período de vigência, denúncia e revisão

1 — O presente IRCT terá a vigência de um ano, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de três meses antes da data do seu termo e não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — Entende-se por denúncia do IRCT a declaração escrita enviada à outra parte onde conste, de forma clara, a intenção de o substituir por outro instrumento.

3 — A parte que efectue a denúncia, nos termos previstos no número anterior, enviará à outra parte, juntamente com a declaração de denúncia, uma nova proposta negocial de IRCT.

4 — Entende-se por revisão do IRCT a proposta da sua alteração, enviada à outra parte, contendo as cláusulas que se pretendem revogar ou alterar, mantendo-se as restantes cláusulas que não foram objecto de alteração ou revogação.

5 — Na resposta à proposta de revisão a outra parte poderá alargar o âmbito da revisão propondo a alteração ou revogação de outras cláusulas.

Cláusula 3.^a

Processo negocial de denúncia ou revisão

1 — O processo de negociação está sujeito às disposições legais em vigor.

2 — No caso de revisão, decorridos 90 dias, manter-se-á em vigor o IRCT, sem prejuízo das partes poderem acordar um prazo mais dilatado para continuarem a negociar.

Cláusula 4.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente IRCT abrange, no território nacional, todas as empresas filiadas na APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e os trabalhadores fabris ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — as partes comprometem-se, nos termos legais, a requerer a extensão do presente IRCT a todas as empresas inseridas no sector de actividade institucionalmente representado pela APICER e aos trabalhadores ao seu serviço e, bem assim, a promover todos os esforços para que a portaria de extensão tenha o mesmo período de vigência do IRCT.

3 — A APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica integra os seguintes subsectores:

- Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);
- Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
- Cerâmica de louça sanitária;
- Cerâmica utilitária e decorativa;
- Cerâmicas especiais (produtos refractários, electro-técnicos e outros).

TÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres das empresas

O empregador deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador, usando de lealdade e urbanidade;

- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho, até ao último dia útil de cada mês;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos representativos dos trabalhadores;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, bem como o horário de trabalho e trabalho suplementar;
- i) Proceder aos descontos nos salários e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, por meio de cheque bancário, vale postal, depósito ou transferência bancária, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos, para os trabalhadores que expressamente o autorizem nos termos da lei;
- j) Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir as demais regalias da categoria do trabalhador substituído, durante o tempo dessa substituição;
- k) O empregador só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se tal transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço;
- l) No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador;
- m) Nos casos previstos na alínea l) o empregador não poderá transferir o trabalhador sem o seu consentimento caso tal ocorrência tenha sido acordada entre ambos. Nesta situação, o trabalhador, sem necessidade de evocar prejuízo sério, poderá sempre optar pela rescisão do contrato;
- n) O empregador custeará as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência;
- o) O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os

companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer ao empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- 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 c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas por superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 7.^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 ou 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 do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste IRCT;
- 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 neste IRCT, 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, salvo nos casos especialmente previstos;

- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

TÍTULO III

Actividade sindical na empresa

Cláusula 8.^a

Dirigentes sindicais

1 — Cada sindicato terá direito a um número de dirigentes com direito a crédito de horas relacionado com o número de trabalhadores seus sindicalizados existentes na empresa, observando-se o critério numérico fixado na legislação aplicável.

2 — Os membros das direcções das associações sindicais, após serem eleitos, optarão pelo exercício da sua função a tempo inteiro ou em concomitância com o normal desempenho da sua actividade profissional.

3 — Tal opção será comunicada, por escrito, à empresa a que o trabalhador pertence, pela respectiva associação sindical.

4 — Os trabalhadores que, nos termos do n.º 2, optem pela continuidade da sua actividade profissional, beneficiarão para o exercício das suas funções de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — Para efeitos do número anterior, a direcção da associação sindical interessada comunicará, por escrito, até ao dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores à alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6 — Não pode haver acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

7 — Os membros da direcção, cuja identificação foi comunicada ao empregador para efeito de crédito de horas, usufruem para o exercício das suas funções do direito a faltas justificadas, sendo certo que as faltas que excedam o respectivo crédito, embora justificadas, não dão direito a retribuição.

8 — Os demais membros da direcção também usufruem, nos termos da lei, do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, mas sem remuneração.

9 — Os restantes membros eleitos dos órgãos sociais das associações sindicais podem ausentar-se justificadamente desde que seja para a prática de actos necessários ao exercício das suas funções sindicais.

10 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolonguem efectiva e previsivelmente para além de um mês, aplicar-se-á o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

11 — Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o empregador, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, aplicando-se esta regra também às ausências justificadas mas não derivadas do crédito de horas.

CAPÍTULO I

Do exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 9.^a

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2 — Os dirigentes sindicais que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões convocadas e implementadas nos termos das cláusulas seguintes, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas, comunicação essa que deverá conter a identificação do dirigente sindical em causa.

Cláusula 10.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

Cláusula 11.^a

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

Cláusula 12.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias e indicar o local onde tenham lugar as reuniões.

Cláusula 13.^a

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical

e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 14.^a

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

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 15.^a

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

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

3 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de cem trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício dessas funções; nas empresas com menos de cem trabalhadores sempre que os delegados sindicais o solicitem.

TÍTULO IV

Período de trabalho e descanso

CAPÍTULO I

Período normal de trabalho e regime de adaptabilidade

Cláusula 16.^a

Limites aos períodos máximos de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente IRCT será distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados. No entanto, no subsector da cerâmica estrutural o período normal de trabalho será distribuído de segunda-feira a sábado, sendo que ao sábado não se poderá prolongar para além das 12 horas.

2 — Nos termos da lei e desde que ocorra o consentimento do trabalhador, o horário normal de trabalho poderá ser organizado em termos do sábado não vir a ser considerado como dia de descanso semanal com-

plementar, sem prejuízo naturalmente da sua substituição por outro dia da semana.

3 — As quarenta horas semanais distribuir-se-ão por cinco dias, sem prejuízo daquilo que se encontra disposto no n.º 1 quanto ao subsector da cerâmica estrutural.

4 — Regime de adaptabilidade:

- a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, desde que executado no seu posto de trabalho. O período normal de trabalho diário pode ser reduzido até ao limite máximo de duas horas, sem prejuízo do direito ao subsídio de alimentação, quando houver;
- b) A prestação de trabalho nos termos referidos na alínea a) que antecede deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência de sete dias, nos termos legais.

6 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de quatro meses, sendo certo que nesse período nenhum trabalhador poderá ter trabalhado em média mais do que quarenta horas semanais; qualquer excedente sobre essas quarenta horas médias será pago como trabalho suplementar.

7 — No caso de haver trabalhadores que prestem exclusivamente trabalho nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento, o seu período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas.

8 — O empregador deverá organizar um registo das horas prestadas em regime de adaptabilidade que disponibilizará ao trabalhador sempre que este o solicitar.

Cláusula 17.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo das condições de trabalho inerentes ao regime de adaptabilidade.

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho e regime de isenção

1 — Compete ao empregador estabelecer o regime e os horários de trabalho, obedecendo aos condicionamentos legais e contratuais estabelecidos neste IRCT.

2 — Entende-se por horário de trabalho qualquer que seja o regime de prestação de trabalho, a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

3 — Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho mediante prévio acordo entre o trabalhador e a entidade, tendo aquele direito a uma retribuição especial de montante igual a 20 % da sua retri-

buição mensal, sem prejuízo de poderem renunciar desta retribuição especial os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção de empresa.

CAPÍTULO II

Trabalho suplementar

Cláusula 19.^a

Conceito

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

2 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia;
- c) Um número de horas iguais ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

3 — Aos limites estabelecidos no número anterior ressalvam-se as situações de força maior ou a necessidade de reparação ou de prevenir prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial de 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal na primeira hora e de 75 % nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 150 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, sendo, no entanto, correspondente a 50 % o direito ao descanso pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

3.1 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo por acordo entre o empregador e o trabalhador ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 150 %.

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

4 — 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.

5 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, ou após a prestação de quatro horas de trabalho, a empresa é obrigada ao fornecimento da

refeição, sendo esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de € 5,50, que será actualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

CAPÍTULO III

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado — Trabalho nocturno

Cláusula 21.^a

Conceito e remuneração

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

2 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — Cada hora de trabalho nocturno será retribuída com um acréscimo de 50% sobre a retribuição de uma hora de trabalho normal.

4 — No regime de turnos a retribuição especial pela prestação de trabalho em período nocturno já se considera incluída no próprio subsídio de turno.

5 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

6 — O empregador deve assegurar a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

CAPÍTULO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 22.^a

Regime e remuneração

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser organizada de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No subsector da cerâmica estrutural, o regime de trabalho em três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 25% da retribuição base efectiva; o regime de trabalho de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 15% da retribuição base efectiva.

4 — Nos restantes subsectores, o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito

a um subsídio mensal igual a 34% do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19% do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial:

- a) O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20% do valor da mesma retribuição acima referida;
- b) No subsector da cerâmica utilitária e decorativa o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 35% do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20% do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial.

5 — No trabalho em regime de turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, período que é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

6 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos, sob pena de incorrerem em ilícito disciplinar, desde que tal não seja de forma sistemática. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição.

7 — O horário de trabalho por turnos rotativos terá a duração de quarenta horas semanais e obedecerá à escala que estiver organizada e em vigor em cada empresa.

8 — A seu pedido, serão dispensados da prestação de trabalho por turnos os trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade ou 50 anos de idade.

9 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal obrigam-se a servir, ao mesmo preço, uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

TÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Conceitos e princípios gerais

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que os trabalhadores têm direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mínima mensal é a prevista nas respectivas tabelas anexas ao presente contrato.

3 — As retribuições especiais devidas por trabalho prestado em regime de turnos ou de isenção de horário de trabalho são devidos enquanto o trabalhador prestar a sua actividade nessas condições e integram o paga-

mento da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Não são consideradas retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, os abonos para falhas e as gratificações, salvo se estas forem devidas por força de contrato.

5 — O subsídio de refeição, quando houver, não é considerado como retribuição e o seu valor não será considerado para cálculo das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

6 — O subsídio de refeição, quando houver, só será devido nos dias em que houver a prestação de quatro horas de trabalho, distribuídas pelos dois períodos diários.

7 — No subsector da cerâmica estrutural os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,80 por cada dia de trabalho, sendo o valor de € 1,50 nos subsectores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), da cerâmica de louça sanitária, da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, com efeitos a partir da data da publicação da presente convenção colectiva.

8 — As empresas que sirvam refeição em refeitório não ficam obrigadas ao pagamento do subsídio de refeição, mesmo àqueles trabalhadores que não o utilizem:

- a) Nos casos de fornecimento de refeição em refeitório não haverá lugar ao subsídio de refeição desde que o custo da refeição para a empresa seja igual ao subsídio de refeição do respectivo subsector; se for inferior a empresa pagará a diferença, se for superior os trabalhadores pagarão a diferença sem prejuízo da manutenção de regimes em vigor mais favoráveis;
- b) É intenção das partes poder vir a rever este regime tornando o pagamento do subsídio de refeição extensivo aos trabalhadores que não utilizem o refeitório.

9 — O horário normal de trabalho prestado ao sábado até às 12 horas dá lugar ao pagamento do respectivo subsídio de refeição como se de semana de seis dias de trabalho se tratasse; fora do horário normal, o trabalho prestado ao sábado até às 13 horas também dá lugar ao pagamento de subsídio de refeição.

10 — As deslocações autorizadas em automóvel próprio do trabalhador a pagar pelo empregador serão calculadas ao preço de € 0,38 por cada quilómetro percorrido e será ajustado de acordo com o valor anualmente fixado para a função pública.

Nas deslocações efectuadas em motociclo, cada quilómetro percorrido será pago na base da percentagem de 10% do preço médio em vigor da gasolina sem chumbo 98.

Cláusula 24.^a

Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do tra-

balhador, categoria, número de inscrição na segurança social, nome da empresa de seguros para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho, período de trabalho a que corresponde a remuneração, descrição das horas de trabalho suplementar, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou em numerário, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;
- b) O documento referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês seguinte ao da efectiva cobrança, ou de acordo com regulamento interno da empresa.

4 — A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM — retribuição mensal;

HS — número de horas de trabalho semanal.

5 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

TÍTULO VI

Férias, feriados e faltas e dias de descanso

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão em princípio o sábado e o domingo, salvo o disposto em clausulado específico.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores por turnos serão aqueles que estiverem fixados na respectiva escala, sendo sempre considerado como dia de descanso semanal obrigatório a primeira folga a gozar pelo trabalhador após o dia 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 27.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados acima enumerados, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 28.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, eliminando sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

Cláusula 29.^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 dois 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 30.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

4 — Só para efeitos do número anterior, a opção de substituição de falta por um dia de férias é considerada falta justificada, dentro dos limites estabelecidos na lei para esta opção.

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

Cláusula 31.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 32.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4 — Em casos excepcionais ou de catástrofe a empresa e os trabalhadores podem acordar períodos de férias diferentes na medida em que esse acordo seja adequado a reparar a eventualidade que lhe der origem.

Cláusula 33.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 34.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os representantes dos mesmos na empresa.

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

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

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

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 15 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 35.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Há 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar 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 esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 34.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

Cláusula 37.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, 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, tendo em conta o trabalho que venha a prestar até 31 de Dezembro desse ano.

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

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

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não ultrapasse, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, mesmo no caso de gozo interpolado, o empregador pagará a totalidade do subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — No caso de gozo interpolado, o subsídio de férias será pago antes do maior período de férias a gozar.

3 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 da cláusula 30.^a deste IRCT não tem consequências no montante do subsídio de férias.

CAPÍTULO IV

Faltas

Cláusula 42.^a

Noção

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

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

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

Cláusula 43.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 44.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial aplicável;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, incluindo matrículas e verificação do aproveitamento;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 44.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 43.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

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

3 — As faltas das alíneas a) e b) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 45.^a

Comunicação da falta justificada

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

Cláusula 46.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 43.^a é feita por estabelecimento hospitalar ou por declaração do centro de saúde.

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

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 43.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 43.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 43.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

TÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres a que está obrigado.

2 — O empregador nos termos das disposições seguintes exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

3 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador arguido, através de documento escrito, revestindo a forma de nota de culpa apenas quando houver intenção de despedimento com justa causa;
- b) Ao trabalhador será permitido, querendo, apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis.

4 — As declarações das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de três por cada facto descrito na nota de culpa, são reduzidas a escrito e assinadas por estas, notificando-se para estar presente à inquirição o trabalhador arguido ou o seu representante.

5 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado 60 dias após o conhecimento da infracção.

6 — A decisão deverá ser proferida no prazo de 30 dias após concluídas as diligências probatórias.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador se a sua presença se mostrar inconveniente e desde que fundamentada.

Cláusula 51.^a

Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à excepção da prevista na alínea a), serão sempre obrigatoriamente precedidas da elaboração do respectivo processo disciplinar:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias, até três dias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até 12 dias;
- f) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A inexistência ou irregularidade do processo disciplinar acarretará a nulidade da sanção aplicada, dando o direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

Cláusula 52.^a

Reintegração ou indemnização

1 — A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por facto imputável ao trabalhador carece de invocação de justa causa apreciada em processo disciplinar devidamente fundamentada e comunicada ao trabalhador nos termos da lei.

2 — A não confirmação de justa causa em acção de impugnação judicial de despedimento confere ao trabalhador o direito à reintegração no seu posto de trabalho, podendo optar por compensação fixada por juiz em substituição da reintegração.

TÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 53.^a

Constituição e atribuições

1 — As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária proposta por igual número de membros de representantes patronais e sindicais a qual tem como atribuições interpretar as cláusulas do presente IRCT e colmar eventuais lacunas, as quais poderão ser preenchidas por novas disposições contratuais.

2 — As deliberações, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente IRCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3 — A reintegração de lacunas fica sujeita ao regime previsto no número anterior.

4 — A comissão paritária será constituída por quatro membros efectivos e por quatro suplentes designados do mesmo modo.

5 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 60 dias subsequentes à publicação deste

IRCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

6 — Qualquer das partes tem o direito a convocar a comissão paritária por escrito enviando à outra parte a agenda dos trabalhos com os pontos que irão ser objecto de deliberação, devendo a reunião ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a recepção da convocatória.

TÍTULO IX

Disposições transitórias

Cláusula 54.^a

Caducidade das diuturnidades

1 — Tendo em conta o anterior CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, onde se encontrava previsto o instituto das diuturnidades na sua cláusula 78.^a, todos os trabalhadores que tenham vencido menos de cinco diuturnidades no âmbito daquela convenção colectiva vencerão excepcionalmente uma última diuturnidade no momento em seja completado o período que estiver em curso para perfazer os três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório.

2 — Os trabalhadores que após a publicação do presente IRCT sejam promovidos a categoria profissional imediatamente superior ou ascendam nas respectivas carreiras não terão direito à diuturnidade referida no número anterior.

3 — O valor das diuturnidades já vencidas fica definitivamente congelado pelo montante que estiver a ser praticado à data da publicação do presente IRCT, acrescentando-lhe apenas o valor da última diuturnidade, após o respectivo vencimento, nos termos dos anteriores n.ºs 1 e 4.

4 — Aquela última diuturnidade será calculada nos termos do regime extinto, ou seja aplicando a percentagem de 4,5% sobre o valor da remuneração base do grupo VII da tabela salarial em vigor no momento da sua aquisição.

5 — O valor das diuturnidades será processado em separado no respectivo recibo de vencimento.

TÍTULO X

Sucessão de convenções

Cláusula 55.^a

Sucessão de convenções

1 — Esta convenção colectiva sucede integralmente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, e as suas posteriores alterações, designadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

2 — A presente convenção é considerada globalmente mais favorável que a convenção anterior acima referida no n.º 1 desta cláusula.

Coimbra, 25 de Julho de 2007.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, mandatário.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

Aurélio Urbano Marques Duarte, mandatário.
Nelson Neves de Almeida, mandatário.

Declaração

A FETICEQ representa as seguintes associações sindicais:

SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares;

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

ANEXO I

Admissão e carreira profissional (do subsector da cerâmica estrutural)

Condições de admissão e carreira profissional

I — Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, tendo os 18 anos como idade mínima de admissão, as seguintes profissões:

Ajudante de desenformador;
Ajudante de enformador;
Ajudante de fiel de armazém;
Ajudante de motorista;
Ajudante de prensador;
Auxiliar de serviços;
Fogoeiro;
Forneiro-ajudante;
Guarda;
Lubrificador auto;
Motorista;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de carga e descarga;
Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, título académico e carta de condução, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior as seguintes profissões:

Analista físico químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;
Analista principal — curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;
Fogoeiro — admissão nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogoeiro para

a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 49 989, de 30 de Abril de 1966;
Motorista — carta de condução profissional;
Profissional de engenharia — curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sempre exigida a carteira profissional ou outra com prova legal equivalente;
Trabalhador de cantina ou refeitório — estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional.

II — Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponde uma escala de retribuições mais elevada.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem, quando for feita em mais de uma categoria profissional, não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

4.1 — Produção:

- 1) Não há aprendizagem para pessoal não especializado e para as categorias em que estão previstos ajudantes; para as restantes, o tempo de aprendizagem será o seguinte:
 - a) Três anos para oleiros de todas as categorias;
 - b) Dois anos para acabadores, escolhedores, vidradores e embaladores;
 - c) Um ano para apontadores, operadores de máquinas automáticas de olaria, rebarbadores e prensadores;
 - d) Seis meses para todas as restantes categorias com aprendizagem;
- 2) Os trabalhadores admitidos com 19 anos, ou mais, terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos;
- 3) Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com 16 anos;
- 4) Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do último ano;
- 5) Antes de terminado o período de aprendizagem nos termos dos números anteriores, poderá ser atribuída a profissão de auxiliar de serviço a qualquer trabalhador menor que complete 18 anos.

4.2 — Comércio:

- 1) Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem, na empresa, três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria;

- 3) O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro logo que completem, na empresa, quatro anos de permanência na categoria.

4.3 — Construção civil e madeiras:

- 1) Os aprendizes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.ª;
- 2) Nos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade a aprendizagem será reduzida para dois anos;
- 3) Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria profissional.

4.4 — Manutenção eléctrica:

- 1) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão ou que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;
- 2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 4) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

4.5 — Manutenção mecânica:

- 1) São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- 2) Não haverá aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, sendo admitidos directamente como praticantes;
- 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- 4) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas, findos os quais ascenderão a oficiais do 3.º escalão;
- 5) Os oficiais dos 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, dois ou quatro anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

- 6) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho;
- 7) Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical, ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

4.6 — Técnico de desenho — os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado na profissão três anos na categoria de praticante;
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos.

4.7 — Profissionais de engenharia — consideram-se quatro graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

III — Densidades

1 — Não haverá mais de 50% de pré-aprendizes ou aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — Para as profissões de vendedores é obrigatório:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles, obrigatoriamente, a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver, obrigatoriamente, um chefe de vendas.

3:

- a) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja igual a um mínimo de três, será obrigatória a existência de, pelo menos, um cozinheiro de 1.ª;
- b) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja superior a três, será obrigatória a existência de um encarregado de refeitório e um ecónomo;

- c) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja igual a dois, será obrigatória a existência de um cozinheiro de 2.ª

4 — Os veículos ligeiros com distribuição e pesados serão obrigatoriamente ajudante de motorista, excepto se a empresa comprovar que é desnecessário.

ANEXO I-A

Admissão e carreira profissional (dos restantes subsectores de cerâmica)

Condições de admissão e carreira profissional

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes profissões:

- a) 16 anos como idade mínima de admissão — arquivista técnico;
- b) 18 anos como idade mínima de admissão:

Ajudante de motorista;
 Auxiliar de serviços;
 Cobrador;
 Fiel de armazém;
 Fogueiro;
 Forneiro;
 Guarda;
 Mecânico de carpintaria;
 Motorista;
 Oleiro de sanitários;
 Operador heliográfico;
 Operador de enforma e desenforma;
 Porteiro;
 Prensador;
 Preparador de pasta;
 Servente;
 Trabalhador de carga e descarga;
 Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título académico, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior as seguintes profissões:

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais;

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial;

Controlador de produção — curso comercial ou equivalente;

Cronometrista — ensino preparatório complementar ou equivalente;

Desenhador:

1) Para desenhador de execução:

- a) Curso complementar — 11.º ano (mecanotecnica, electrotecnia, construção civil, artes de fogo ou artes gráficas), que ingressarão como desenhador de execução tirocinante;

- b) Curso geral — 9.º ano (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas), que ingressarão como tirocinante de desenhador do 1.º ano, passando a desenhador de execução tirocinante no final do 2.º ano;
- 2) Para desenhador industrial ou desenhador de arte aplicada:
- a) Experiência profissional de pelo menos cinco anos como desenhador de execução e uma das habilitações referidas no n.º 1);
- b) Curso da via profissionalizante do 12.º ano, nomeadamente desenhador de construções mecânicas ou técnico de *design* cerâmico/metais e pelo menos dois anos de experiência profissional;
- 3) Para desenhador projectista:
- a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador industrial;
- 4) Para desenhador-criador de produto cerâmico:
- a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador de arte aplicada;
- b) Curso superior de Design de Equipamento (bacharelato) e pelo menos um ano de experiência profissional como desenhador de arte aplicada;
- 5) Os trabalhadores com uma das habilitações anteriores e com experiência de uma especialidade de desenho não ficam sujeitos a qualquer tempo de tirocínio, nomeadamente os referidos no n.º 1), sendo admitidos com base na sua qualificação profissional;

Fogoeiro — admissão nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogoeira para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

Modelador-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Motorista — carta de condução profissional;

Operador de laboratório — curso industrial ou equivalente;

Pintor altamente especializado de painéis — curso de cerâmica decorativa de escolas técnicas ou equivalentes;

Pintor-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Planificador — curso comercial ou equivalente;

Profissional de engenharia — curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sempre exigida a carteira profissional ou outra comprovação legal equivalente;

Técnico de serviço social — diplomado por escolas oficiais reconhecidas;

Trabalhadores de cantina ou refeitório — estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional;

Verificador de qualidade — curso industrial ou equivalente.

5 — Exceptuam-se do disposto no n.º 4 todos os profissionais que já desempenhem, há mais de seis meses,

as funções respectivas, ainda que não habilitados com os títulos académicos adequados para o efeito.

Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem quando for feita em mais de uma categoria profissional não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — O tempo de prestação do serviço militar não é contado como tempo de aprendizagem. Chegado, porém, o momento em que este teria terminado, se não fora a sua interrupção pelo serviço militar, o aprendiz tem direito a requerer à comissão paritária exame de aptidão, que, a ser julgado satisfatório, porá termo ao período de aprendizagem.

5 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

a) Produção:

1) Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com a idade de 16 anos;

2) Todos os trabalhadores têm três anos de aprendizagem desde que a sua idade esteja compreendida entre os 16 e os 18 anos, inclusive, sem prejuízo do disposto no n.º 6;

3) Os trabalhadores admitidos com 19 anos ou mais terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos;

4) Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do 3.º ano;

5) As categorias de pintor, modelador e gravador terão, em qualquer caso, uma aprendizagem de mais um ano em relação às restantes;

6) Para as categorias abaixo indicadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

a) 6 meses:

Alimentador-recolhedor de máquinas;
Condutor de transpaletes;
Condutor de vagonetas através de *charrito*;
Condutor de veículos industriais leves e pesados;
Desmoldador;
Encarrulador ou empilhador;
Ensacador;
Operador de máquina automática de amassar ou moer;
Operador de máquina automática de olaria;
Operador de máquinas do grupo 9;
Operador de pontes rolantes;

b) 18 meses:

Acabador;
Enquadrador;
Operador de instalação automática de preparação de pastas;
Operador de máquina de prensar;
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;

Operador de máquina semiautomática de olaria;
Operador de máquina de vidrar;
Operador de máquina tipo *roller*;

c) 24 meses:

Cromador;

7) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária;

b) Comércio:

- 1) Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria;
- 3) O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro, respectivamente, logo que completem, na empresa, três anos de permanência na categoria;

c) Construção civil e madeiras:

- 1) Os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;
- 2) Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada. Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador requerer para a comissão paritária;
- 3) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária;

d) Manutenção eléctrica:

- 1) Serão promovidos a ajudantes do 1.^o ano os aprendizes que completarem dois anos na profissão ou os que, tendo completado 17 anos, já possuam dois anos de serviço na profissão; logo que o aprendiz complete 21 anos será promovido a ajudante

do 1.^o ano, desde que complete seis meses na profissão;

- 2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 4) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano;

e) Profissionais de engenharia — consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus I e II considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e dois anos no grau II;

f) Gráficos:

- 1) Na profissão de fotógrafo haverá três anos de aprendizagem, três de auxiliar e um ano de estagiário;
- 2) Nas profissões de impressor e transportador haverá três anos de aprendizagem, um ano de auxiliar e um ano de estagiário;

g) Manutenção mecânica:

- 1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular;
- 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante;
- 4) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- 5) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular;
- 6) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas;
- 7) O ajudante de lubrificador após um ano de prática será promovido a lubrificador;
- 8) Os profissionais de 3.^a e de 2.^a classes que completem dois e três anos, respectivamente, de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

- 9) Após três anos de permanência na profissão e na empresa, poderá o operário não especializado ou servente de manutenção mecânica requerer um exame técnico-profissional para ser reclassificado, no caso de aprovação na profissão para que se mostre mais habilitado;

h) Químicos:

- 1) Na carreira profissional dos analistas físico-químicos, o estágio tem a duração de um ano, passado o qual se ascenderá à classe de 3.^a;
- 2) Os analistas físico-químicos de 3.^a e de 2.^a classes serão promovidos a 2.^a e 1.^a classes, respectivamente, ao fim de dois e três anos;

i) Técnicos de desenho:

- 1) O desenhador de execução tirocinante ao completar um ano na categoria ascenderá a desenhador de execução (até três anos);
- 2) A promoção de desenhadores com mais de três anos às categorias superiores a desenhador de execução faz-se pelo desempenho das respectivas funções, por preenchimento de vagas ou por proposta da empresa;
- 3) O desenhador de execução e o desenhador industrial poderão fazer carreira para a categoria de técnico industrial;
- 4) Os desenhadores projectistas ou os desenhadores-criadores que passem a exercer funções de coordenação em relação a profissionais da sua área de actividade e do seu nível ou relativamente a profissionais de outras áreas, de nível equivalente, serão remunerados com o vencimento praticado para o técnico industrial do grau III. Esta situação poderá ter carácter permanente ou transitório, devendo, neste último caso, o exercício de funções não ser superior a seis meses seguidos ou interpolados, no período de um ano civil;
- 5) O desenhador-criador de produto cerâmico que seja diplomado com um curso superior (Design de Equipamento ou Artes Plásticas) terá uma carreira equivalente à definida para os profissionais de engenharia;

- j) Técnicos de serviço social — consideram-se os graus I e II respectivamente, de estágio e adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

ANEXO II

Definição de funções (do subsector da cerâmica estrutural)

Acabador de telha. — O trabalhador que acaba e compõe a telha depois de prensada.

Acabador de tubos de grés. — O trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afinador de máquinas. — O trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

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

Ajudante de enformador. — O trabalhador que auxilia o enformador nas tarefas da sua competência.

Ajudante de desenformador. — O trabalhador que auxilia o desenformador nas tarefas da sua competência.

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

Ajudante de fogueiro. — O trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — O trabalhador que auxilia o lubrificador no desempenho das suas funções; ocupa-se de tarefas não especificadas.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia também nas cargas e descargas, quando necessário.

Ajudante de prensador. — O trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas tarefas.

Alimentador de barros. — O trabalhador que abastece e vigia uma máquina utilizada no destorroamento de barro.

Amassador ou moedor de barros. — O trabalhador que prepara o barro, independentemente do processo adoptado.

Analista físico-químico. — O trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — O trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Aparador de telha. — O trabalhador que retira a telha da prensa.

Apontador cerâmico. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção.

Apontador metalúrgico. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários aos sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de armazém. — O trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas, materiais diversos, procedendo, sempre que necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda à separação de encomendas.

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar menor. — O trabalhador sem qualquer especialização profissional de idade inferior a 18 anos.

Auxiliar de serviços. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Bate-chapas. — O trabalhador que procede, normalmente, à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas de viaturas.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadoria, no comércio, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local de vendas 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 para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — 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.

Caixoteiro (gazeteiro). — O trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

Carpinteiro. — O trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Chefe de equipa. — O trabalhador que controla ou coordena directamente um grupo de profissionais, no máximo de 12, e colabora, se necessário, com os seus superiores hierárquicos.

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Condutor desmantelador-destorroador de barras. — O trabalhador que conduz e vigia, por meio de painel de comando, uma máquina móvel destinada ao desmantelamento e destorroamento do barro no parque de matérias-primas.

Condutor de vagonetas. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, através de *charriot*, transbordador ou qualquer outro sistema adoptado para tal, conduz vagonetas de e para os fornos, secador ou linhas de fabricação.

Condutor de veículos industriais leves. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos de peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos de peso líquido superior a 3500 kg, inclusive.

Controlador de aparelho elevador de telhas. — O trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina elevadora e prepara, por empilhamento, para a enfora, as telhas conduzidas pelo tapete transportador subposto à zona de descarga.

Controlador de produção. — O trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção, nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção.

Copeiro. — O trabalhador que superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar e pode empratar a fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e auxiliar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cortador de tijolo. — O trabalhador que corta o tijolo à saída da máquina (fieira).

Cozinheiro. — O trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir

os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a um inventário de todo o material da cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão de pessoal.

Decorador. — O trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimento à mão ou à pistola e aplica estampilhas.

Desencaixador de ladrilho. — O trabalhador que retira das máquinas (gazetas) os ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenformador. — O trabalhador que retira do forno os produtos cerâmicos cozidos.

Desenhador (técnico). — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julga necessárias ou convenientes.

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

Desmoldador. — O trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Dispenseiro. — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Ecónomo. — O trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Embalador. — O trabalhador que embala o material cerâmico em taras de madeira ou outras.

Embalador de louça de grés. — O trabalhador que embala a louça de grés em taras de madeira ou outras.

Empregado de balcão ou de «self-service». — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas; fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de limpeza. — O trabalhador que limpa e arruma as várias dependências de um refeitório; limpa determinadas superfícies varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre com cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó dos cortinados, carpetes ou outros revestimentos batendo, escovando ou manobrando um aspirador; limpa o pó e retira manchas de paredes, de tectos e de móveis; dá brilho aos objectos metálicos e espelhos, lava vidros e persianas; arruma móveis, objectos de adorno e outros. Pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavandaria e de copa.

Empregado de mesa ou de «self-service». — O trabalhador que faz a recolha de todo o material das mesas e, depois de utilizado pelos clientes, transporta-o para as lavagens.

Encarregado. — O trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Encarregado-ajudante. — O trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

Encarregado-foguetiro. — O trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os respectivos foguetiros e ajudantes.

Encarregado geral. — O trabalhador que orienta nas instalações fabris o trabalho de dois ou mais encarregados de secção, em qualquer fase de fabrico.

Encarregado de refeitório. — 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 discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Encarregado de secção. — O trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Enfornador. — O trabalhador que coloca dentro do forno os produtos cerâmicos a cozer.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — O trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — O trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos em cru ou cozidos.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — O trabalhador que, em linha automática de escolha, procede à selecção e tonalidades de azulejo e ou pavimentos vidrados.

Estucador. — O trabalhador que executa esboços, estuques e lambris.

Ferreiro ou forjador. — O trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por aquecimento e tratamento térmico ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomendas, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fogueiro. — O trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista-moldista. — O trabalhador que faz as madres, moldes e formas.

Forneiro. — O trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos, quer sob sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob orientação do técnico responsável.

Forneiro-ajudante. — O trabalhador que auxilia o forneiro ou alimenta o forno sob orientação deste.

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

Guarda. — O trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquina e equipamentos em laboração fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cuja operação não exija condutor privativo.

Lavador. — O trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza de tecido e cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lubrificador auto. — O trabalhador que lubrifica veículos automóveis, muda-lhes o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com os óleos indicados.

Lubrificador de máquinas. — O trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Marteleiro. — O trabalhador que opera com o martelo accionado pelo compressor nas escavações de barros.

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

Misturador de barros. — O trabalhador que manobra e vigia um malaxador destinado a misturar e a amassar o barro com água, para lhe dar a requerida plasticidade.

Modelador. — O trabalhador que faz o primeiro molde, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Montador-ajustador de máquinas. — O trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento, ou que procede à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista de ligeiros. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Motorista de pesados. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Oficial electricista. — O trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oleador de lastra. — O trabalhador que prepara e oleia a lastra para a prensa.

Oleiro-colador-asador. — O trabalhador que, por colagem, fabrica acessórios de tubos de grés ou aplica asas e bicos em louça de grés.

Oleiro-formista ou de lambugem. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro jaulista. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas contra molde em máquinas não automáticas.

Oleiro-rodista. — O trabalhador que à roda puxa o barro ou fabrica peças.

Operador-afinador de máquina. — O trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Operador de atomizador. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha de produtos dos secadores atomizadores.

Operador de desenforma. — O trabalhador que, fora do forno e desde que não tenha, para o desempenho das suas tarefas, de entrar nele, retira as peças arrefecidas das placas ou telas dos fornos de passagem ou vagonetas dos fornos-túneis e coopera no desencravar do forno, quando for necessário.

Operador de enforma. — O trabalhador que, fora do forno, coloca os produtos para posterior enforma sobre vagões ou quaisquer outros dispositivos para cozimento.

Operador de instalação automática de fabrico. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação automática composta, alimentada de barro e água, dispositivos de vaporização, vacuómetro, fieira, sistema de cortes, tapetes transportadores e secador, destinada à produção interior de tijolos, através de fieira apropriada.

Operador de instalação automática de preparação. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento, por meio de quadro sinóptico, de uma instalação automática utilizada no destorroamento, laminagem, doseamento, amassamento e prensagem de barros, com vista à produção de artigos cerâmicos.

Operador de máquina automática de amassar ou moer. — O trabalhador que alimenta e vigia uma máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas, vidros e combustíveis sólidos.

Operador de máquina automática de descarga. — O trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — O trabalhador que, além de controlar todas as manobras

da máquina, controla a saída do material desde a boca da fieira à entrada no secador.

Operador de máquina de prensar. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática ou revólver.

Operador de máquina de vidrar. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de telas de abastecimento de máquina de prensar. — O trabalhador que põe a funcionar a tela transportadora de barro, encarregando-se de orientar o transporte, através de um mecanismo de agulhas, para os silos de diversas prensas, sendo igualmente responsável pela limpeza dos resíduos que caem da tela.

Pedreiro ou trolha. — 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.

Pintor. — O trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Planificador. — O trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e a adquirir para realizar trabalhos em carteira ou previstos; a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos, por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; desencadeia no momento exacto as operações previstas; regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Porteiro. — O trabalhador que tem por função, à entrada da empresa, registar a entrada e saída do pessoal, certificando-se se o material a sair vai acompanhado da respectiva guia de remessa, e anuncia as pessoas nos diversos sectores, podendo ainda estabelecer ligações telefónicas fora das horas normais de serviço.

Praticante. — O trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Praticante-caixeiro. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Prensador. — O trabalhador que opera com máquina de prensar, manual, semiautomática ou automática.

Pré-oficial. — O trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador. — O trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — O trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou cacos de grés para que os mesmos sejam moídos.

Preparador de enforna. — O trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para posterior enforna.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — O trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Profissionais de engenharia:

1 — Definição. — Profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico, a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Profissional de engenharia do grau II:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelas simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber

assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia do grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessite de capacidade, de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagem, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-profissionais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para a entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona.

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

Rebarbador. — O trabalhador que retira a rebarba das peças em cru.

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

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

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno. — O trabalhador que pelos processos de soldadura por electroarco ou a oxi-acetileno liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Tapador das portas do forno. — O trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enfora, podendo executar outras funções sempre que necessário.

Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevador tipo prateleira. — O trabalhador que tira ou carrega tijolo ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.

Tirador de tijolos. — O trabalhador que retira o tijolo da mesa de corte automático ou manual ou da tela transportadora à saída da mesa.

Tirocinante de desenhador. — O trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínios para o ingresso na categoria de desenhador.

Torneiro mecânico. — O trabalhador que, operando em torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Proceda também à preparação da máquina e ferramen-

tas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes à operação a executar.

Trabalhador de carga e descarga. — O trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa a limpeza e assegura a higiene das instalações sanitárias e outras.

Vendedor. — O trabalhador que regista encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, enuncia os preços e condições de venda, transmite as encomendas à empresa e elabora relatórios relativos à sua actividade profissional, nomeadamente no que se refere aos contactos efectuados e transacções comerciais concluídas.

Verificador de qualidade. — O trabalhador que verifica se os produtos e trabalhos executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — O trabalhador que vidra peças cerâmicas.

ANEXO II-A

Definição de funções (dos restantes subsectores de cerâmica)

Abocador. — É o trabalhador que executa a colagem boca a boca de peças cerâmicas, em cru ou em chacota, com vista à sua posterior enfora.

Acabador. — É o trabalhador que acaba peças cerâmicas à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, podendo compô-las.

Acabador de imagens e estatuetas. — É o trabalhador que acaba, à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, imagens, estatuetas ou peças figurativas equivalentes.

Acabador de louça sanitária. — É o trabalhador que acaba as peças de sanitário provenientes de fabrico semiautomático, preparando-as para serem vidradas.

Acabador de tubos de grés. — É o trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o profissional que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Agente de métodos. — É o profissional que estuda os métodos para a execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

Agente técnico de arquitectura e engenharia. — Todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor, podendo ter os seguintes graus:

Grau I — é o profissional que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão da execução e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; pode dar assistência a outros técnicos mais qualificados;

Grau II — é o profissional que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão. Toma decisões de responsabilidade, orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

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

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

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que coadjuva o lubrificador na suas funções.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e auxilia também as cargas e descargas quando necessário.

Ajudante de oleiro de sanitários. — É o trabalhador que auxilia o oleiro de sanitários em trabalhos da sua competência.

Ajudante de operador de enforma e desenforma. — É o trabalhador que auxilia o operador em trabalhos da sua competência.

Ajudante de prensador. — É o trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas funções.

Ajudante de preparador de pasta. — É o trabalhador que auxilia o preparador de pasta nos trabalhos da sua competência.

Alimentador/recolhedor de louça sanitária. — É o trabalhador que transfere a louça de um sistema de transporte automático para qualquer máquina ou vice-versa.

Alimentador/recolhedor de louça máquina. — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta ou recolhe

os produtos de qualquer dispositivo mecânico, com accionamento próprio, que introduz modificação no produto. Esta categoria aplica-se igualmente em bandas transportadoras destinadas à distribuição seleccionada do trabalho, nomeadamente dos cromadores.

Amassador ou moedor de barro. — É o trabalhador que prepara o barro, seja qual for o processo adoptado.

Analista físico-químico. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção, podendo ainda colaborar no controlo e na verificação de qualidade.

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

Arvorado ou seguidor. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Pode também ser designado chefe de equipa.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas ou materiais diversos, procedendo, sempre que é necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda aos apartes de encomendas.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

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

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede, normalmente, à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins de viaturas.

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros-socorros a sinistrados, podendo ainda efectuar a montagem de mangueiras a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário e igualmente responsável pela inspecção periódica e conservação dos equipamentos inerentes à sua função.

Cazeteiro. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas quentes e frias, alcoólicas ou não, bem como sanduíches, torradas e pratos ligeiros em estabelecimentos hoteleiros ou similares.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da 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 para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento de venda por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de praça (pracista). — É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas exercidas na área do distrito onde se encontram instaladas a sede ou delegação da empresa a que ele se encontra adstrito.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, anuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que está adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixoteiro (gazeteiro). — É o profissional que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

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

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o profissional que executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais, utilizando para as moldações ferramentas manuais ou mecânicas.

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

Chefe de equipa de manutenção/oficial principal. — 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 equipa da produção. — É o trabalhador que controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim, no máximo de sete.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que tem por função a orientação do movimento da frota de transportes da empresa, da sua conservação e a disciplina imediata dos trabalhadores adstritos à mesma.

Chefe de sector fabril. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas em que se fabrique mais de um produto distinto e superintende no trabalho dos encarregados das secções desse sector. Por produtos distintos entende-se louça sanitária, azulejos, pavimentos (ladrilhos, mosaicos e placas), louça doméstica ou decorativa, cerâmica electrotécnica, refractários, telha e tijolo.

Chefe de turno. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas que trabalhem em regime de laboração plena por turno.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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

Condutor de transpaletes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com dispositivos eléctricos de transporte e pequena elevação de condução apeada.

Condutor de vagonetas através de «charriot». — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz vagonetas de e para os fornos utilizando o transbordador.

Condutor de veículos industriais leves. — É o trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos, para peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — É o trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos para peso líquido superior a 3500 kg, inclusive.

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

Controlador de produção. — É o trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fa-

bricação de elementos de alvenaria ou outros e realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas, a fim de se efectivarem correcções ou apurar responsabilidades.

Copeiro. — Superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar, pode empratar fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e de utilizar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cosedor de panos. — É o trabalhador que cose panos para filtros-prensa.

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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes, amanhã o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode, ainda, ser incumbido de propor a admissão e despedimento do pessoal.

Cromador-roleiro. — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na louça ou azulejos cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos o rolo, baeta ou escova.

Cronometrista. — É o trabalhador que predominantemente procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de determinadas tarefas, executando ainda o seu registo e fazendo a respectiva análise estática.

Decorador. — É o trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimentos (à mão ou à pistola) e aplica estampilha.

Decorador de porcelana. — É o trabalhador que executa as tarefas de decoração, designadamente filetes, tarjas, fundos, enchimento (à mão ou à pistola) e aplicação de estampilhas.

Decorador de serigrafia. — É o trabalhador que decora, por serigrafia, em aparelhos manuais ou mecânicos.

Demonstrador. — Faz demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desencaixador de azulejos. — É o trabalhador que retira das gazetas os azulejos, ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenhador de arte aplicada. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador-criador, ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa os desenhos das peças, moldes e outros com fins decorativos. Define e descreve os desenhos até ao pormenor necessário, técnico ou artístico, para a sua ordenação e processo executivo; verifica medidas e contracções das peças fabricadas, utiliza conhecimentos técnicos e artísticos de materiais e de processos de execução. Colabora na elaboração de orçamentos, consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode especializar-se em artes gráficas, publicidade, executando todo o trabalho de arte final, gráfica ou publicitária.

Desenhador-criador de produto cerâmico. — É o profissional que, com base na sua experiência ou conhecimentos específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha os produtos de cerâmica e ou seus motivos artísticos, decorativos ou publicitários. Desenvolve uma actividade criativa no estudo ou projecto das formas estéticas e qualidades de um produto, considerando factores como beleza, funcionalidade e praticidade. Colabora na solução e problemas de produção, nomeadamente na criação de modelos. Elaborar e executa os planos, vistas, perspectivas, moldes ou maquetas, estabelecendo as informações necessárias sobre materiais e produtos. Efectua orçamentos ou estimativas de custos. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desenhador de execução. — É o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e segundo directivas bem definidas, com eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos ou esquemas, gráficos, reduções, ampliações ou alterações, a partir de elementos detalhados fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações precisas. Poderá efectuar medições e levantamentos de elementos existentes respeitantes aos trabalhos em que participa. Efectua outros trabalhos similares.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional para ingresso na categoria de desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho mais qualificados no âmbito de uma actividade/especialidade compatível.

Desenhador industrial. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador projectista ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas de conjunto ou pormenor de peças, equipamentos ou instalações, em trabalhos novos ou de manutenção, nomeadamente vistas, plantas, alçados, perspectivas, diagramas, gráficos e outros traçados rigorosos, com base em esboços, especificações e conhecimento de materiais, de processos

de execução e das práticas de construção. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra. Efectua levantamentos, medições, esboços e descrição de elementos existentes. Efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho, nomeadamente áreas, pesos e volumes. Colabora na elaboração de orçamentos. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode ocupar-se numa ou mais das especialidades seguintes: mecânica e máquinas; equipamento e instalação eléctrica, construções e instalações industriais.

Desenhador projectista. — É o profissional que com base na sua experiência ou conhecimento específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho. Pormenoriza ou desenvolve o projecto, efectua cálculos e elabora notas descritivas e de síntese que completem ou esclareçam os aspectos particulares das peças desenhadas que se tornem necessárias à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução. Colabora, quando necessário, na elaboração ou análise de cadernos de encargos, elementos para orçamentos ou estimativas de custo e processos de concurso. Presta apoio técnico ou assistência em trabalhos de construção, montagem ou instalação de equipamentos, estabelecendo ligação de informações entre a obra e o projecto. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desmoldador. — É o trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Desvidrador. — É o trabalhador que retira o vidro de peças que vão ser sujeitas a posterior cozedura, a fim de evitar que as mesmas possam ficar coladas entre si.

Ecónomo. — Orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode, ainda, ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

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

Embalador-empalhador. — É o trabalhador que embala material cerâmico, com ou sem palha, em taras de madeira ou outras. Poderá ainda acondicionar com palha produtos cerâmicos em veículos de transporte.

Empregado de balcão. — Serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de creche. — É o trabalhador que tem como função a prestação de todos os cuidados necessários às crianças, sua vigilância e, bem assim, a responsabilidade da higiene dos locais a elas destinados.

Empregado de refeitório. — Executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumo, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava-louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado-ajudante. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter a seu cargo um ou mais fiéis de armazém.

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

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todos os serviços dentro do seu sector, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado geral. — É o trabalhador que orienta e coordena, com a colaboração dos encarregados, todo o trabalho inerente ao sector ou serviço a que pertence.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador responsável pela limpeza e higiene nos locais de trabalho, bem como pela orientação e disciplina de outros trabalhadores adstritos a essa função.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que tem como função a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores de manutenção, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias à boa execução das tarefas que lhes estão confiadas. Substitui as anteriores profissões de encarregado electricista e encarregado metalúrgico.

Encarregado de modelação. — É o trabalhador que, permanecendo na secção de modelação, tem como fun-

ção a orientação e disciplina imediata dos modeladores e outros trabalhadores que nela trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de pintura altamente especializado. — É o trabalhador que tem como funções a orientação e disciplina imediata dos pintores altamente especializados, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de refeitório. — 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 discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento do pessoal.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas (esta categoria abrange implicitamente a categoria de mestre forneiro).

Encarrulador ou empilhador. — É o trabalhador que dispõe em pilhas (carrulos, carros ou prateleiras) os azulejos ou outros produtos, crus ou cozidos.

Enfermeiro. — Avalia as necessidades, em matéria de enfermagem, dos indivíduos, famílias e comunidades. Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem, directos e globais, em medicina curativa, preventiva e do trabalho e avalia os seus resultados.

Enfermeiro-chefe. — Gere os postos de prestação de cuidados de enfermagem. Orienta, supervisiona e avalia o pessoal de enfermagem desses serviços. Participa na gestão do serviço onde está integrado. Presta cuidados de enfermagem, quando necessário, tendo em vista a orientação e formação do pessoal de enfermagem. Avalia as necessidades em unidades de enfermagem aos utentes, o nível de cuidados prestados e propõe melhorias.

Enfermeiro especialista. — Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem globais a todos os níveis de prevenção, estando além disso preparado para prestar cuidados específicos em especialidades legalmente instituídas e na medicina do trabalho. Trabalha em conjunto com a equipa de saúde e grupos da comunidade.

Enfermeiro-supervisor. — Orienta e avalia directamente a aplicação de cuidados de saúde, propõe medidas necessárias à melhoria do nível desses cuidados de enfermagem e da gestão dos serviços. Orienta, supervisiona

e avalia os enfermeiros-chefes dos serviços que lhes estão atribuídos.

Enquadrador. — É o trabalhador que procede à formação de placas de revestimento, constituídas por pequenas peças de cerâmica, coladas em suporte de papel ou qualquer outro material.

Ensacador. — É o trabalhador que predominantemente conduz o ensacamento, manual ou com máquina de ensacar e seus acessórios, assegurando a movimentação das embalagens e o peso dos sacos cheios, fazendo a limpeza da sua zona de trabalho.

Entalhador ou abridor de chapa. — É o trabalhador que abre desenhos em papel ou chapa de metal.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos, em cru ou cozidos.

Escolhedor de feldspato. — É o trabalhador que faz a selecção e separação deste produto.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — É o trabalhador que em linha automática de escolha procede à selecção de defeitos e tonalidades de azulejos e ou pavimentos vidrados.

Escolhedor de louça sanitária. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos de louça sanitária, excluindo os acessórios, em cru ou cozidos, fazendo, se necessário, o seu espanamento.

Estampador. — É o trabalhador que imprime no papel gravuras abertas em metal, manualmente a frio podendo igualmente operar com máquinas de estampar.

Estagiário, praticante e aprendiz. — Os trabalhadores que estagiam, praticam ou fazem aprendizagem nas funções inerentes às respectivas categorias.

Ferramenteiro. — É o trabalhador a quem se confia a distribuição, recolha e controlo de ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que controla a entrada e saída de materiais ou produtos, tendo ainda a seu cargo as existências físicas, isto é, o controlo da ficha de *stock*, podendo ser responsável pela disciplina de até dois subordinados.

Filtrador de pasta. — É o trabalhador que trabalha com filtros-prensa ou outros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras

de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza dos tubulares, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa formas de trabalho.

Formista-moldista. — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas.

Forneiro. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos, nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob a orientação do técnico responsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Forneiro ajudante. — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão ou alimenta o forno sob orientação daquele.

Forneiro de louça sanitária. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos e à sua carga e descarga nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob orientação do técnico responsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas opacas ou transparentes, podendo utilizar tramados. Pode, ainda, efectuar trabalhos de retoque.

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

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou prepara artigos de chapa fina, tais com folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Gazeteiro. — É o trabalhador que fabrica caixaria de enforna, ou gazetas, manual ou mecanicamente, podendo ainda proceder à sua reparação e conservação.

Gravador. — É o trabalhador que, compondo desenhos ou não, grava em metal.

Gravador-criador. — É o trabalhador que cria os desenhos e os grava em metal.

Gravador em telas de serigrafia. — É o trabalhador que, compondo desenhos, grava em tela serigráfica.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquinas e equipamentos em laboração, fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cuja operação não exija condutor privativo.

Impressor. — Monta os quadros na máquina, efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador e afina as cores a utilizar de acordo com a maquete.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Lapidador ou polidor. — É o trabalhador que lapida ou pule louça ou material eléctrico depois de cozido.

Lavador. — Lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes, é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lavador de caulinos e areias. — É o trabalhador que limpa e separa, por lavagem, estes materiais e as suas impurezas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador auto. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda-lhes o óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com os óleos indicados.

Lubrificador de máquinas. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para conseguir as peças pretendidas.

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

Mecânico de carpintaria. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Misturador. — É o trabalhador que procede à mistura homogênea de lotes de pequenas peças cerâmicas para posterior enquadramento e colagem. Poderá ainda abastecer os postos de trabalho com o produto da mistura.

Modelador. — É o trabalhador que faz o primeiro modelo que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Modelador-criador. — É o trabalhador que é responsável pela criação de novos modelos originais para o fabrico do primeiro modelo, podendo ainda proceder a vários ensaios inerentes à modelação.

Moldador de estruturas em fibra. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa moldes e ou madres para fins cerâmicos em araldite ou produto similar.

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

Montador de refractários anticorrosivos. — É o trabalhador que executa a montagem em aparelhos térmicos e instalações químicas de materiais refractários, anticorrosivos e outros afins, com o fim de os proteger de altas temperaturas ou agentes químicos agressivos.

Montista. — É o trabalhador que faz a montagem das peças metálicas na pequena aparelhagem eléctrica ou em peças cerâmicas.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis do óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, um ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oleiro-acabador de louça artística e decorativa. — É o trabalhador que fabrica e acaba por lambugem ou à lastra um conjunto de peças que, depois de por ele coladas, se constituem numa só peça de escultura (esta categoria anula e substitui a anterior categoria de oleiro-acabador de louça artística e decorativa de porcelana).

Oleiro de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que enche, desmolda e acaba acessórios de sanitários.

Oleiro asador-colador. — É o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro-enchedor. — É o trabalhador que fabrica manualmente material refractário em formas de gesso, de madeira ou noutras e que o desmolda e acaba.

Oleiro-formista ou de lambugem. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro jaulista. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas a contra molde em máquinas não automáticas.

Oleiro de lambugem de sanitários. — É o trabalhador que enche os moldes de louça sanitária com pasta (lambugem), desmolda-os, fazendo o seu acabamento, excluindo os acessórios.

Oleiro de linha automática de louça sanitária. — É o trabalhador que molda e desmolda as peças, faz os primeiros acabamentos, bem como algumas colagens, e as coloca e retira das alpiotas.

Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia. — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador-afinador de máquinas. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Operador de atomizador. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto dos secadores atomizadores.

Operador de enforna e desenforna. — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Operador de estufas ou secadores. — É o trabalhador que efectua as entradas e saídas dos produtos semiacabados nas estufas ou secadores.

Operador heliográfico. — É o profissional que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica e corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador de instalação de preparação automática de pastas. — É o trabalhador que tem por função o controlo de todo um sistema de automatização de pesagem e preparação de pasta.

Operador de laboratório. — É o trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas conforme instruções fornecidas por técnico analista.

Operador de linha automática de louça sanitária. — É o trabalhador que executa operações de enchimento e ou vazamento e outras específicas destas linhas.

Operador manual de balanças. — É o trabalhador que manualmente pesa o produto para prensagem.

Operador de máquinas de agrafar. — É o trabalhador que tem por função agrafar as grades ou caixas de cartão para embalagem de determinados produtos cerâmicos, podendo ainda cintar as referidas embalagens.

Operador de máquinas de amassar ou moer. — É o trabalhador que alimenta e vigia qualquer máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas ou vidros.

Operador de máquina automática. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina automática de descarga. — É o trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina automática de olaria. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento da mesma, sem efectuar qualquer serviço especializado de oleiro.

Operador de máquina de estampar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, funcionamento e regulação da respectiva máquina.

Operador de máquina de filetar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

Operador de máquina de lavar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, recolha dos produtos e limpeza da mesma.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — É o trabalhador que, além de controlar todas as manobras da máquina, controla ainda a saída do material desde a boca da fieira até à entrada no secador.

Operador de máquina de plastificar. — É o trabalhador que opera com máquina ou aparelho que retrai o plástico que envolve, nas paletas, os produtos acabados.

Operador de máquina de prensar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática.

Operador de máquina semiautomática de olaria. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina e que fabrica peças com a mesma, utilizando, para o efeito, os seus conhecimentos de oleiro.

Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso. — É o trabalhador que prepara a pasta de gesso, tendo ainda a seu cargo a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina tipo «roler». — É o trabalhador responsável pela alimentação e recolha, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

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

Operador de máquina de vidrar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de pontes rolantes. — É o trabalhador que levanta, transporta e deposita cargas, conduzindo pontes rolantes.

Operário não especializado ou servente de manutenção mecânica. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Papeleiro. — É o trabalhador que corta cromos e papéis estampados.

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.

Pintor cerâmica. — É o trabalhador que, compondo ou não conjuntamente, desenha e pinta a pincel todo o artigo cerâmico, incluindo a pintura a pincel de imagens e estatuetas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor altamente especializado de painéis. — É o trabalhador que compõe, desenha e pinta a pincel toda uma série de composições figurativas ou de outra natureza de estrutura artística inseridas num painel de azulejos.

Pintor altamente especializado de porcelana. — É o trabalhador que, compondo ou não com sentido artístico, desenha e pinta a pincel em porcelana e com um mínimo de 10 anos na profissão de pintor ou com 8 anos, desde que possua curso profissional adequado.

Pintor-criador. — É o trabalhador que cria motivos de decoração, que os desenha e pinta a pincel em louça ou painéis de azulejos.

Pintor de veículos, máquinas e móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, veículos com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo quando necessário, afinar as tintas.

Planificador. — É o trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e meios a adquirir para realizar os trabalhos em carteira ou previstos; que, a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; que desencadeia no momento exacto as operações previstas; que regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Polidor. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática. Escla-

rece-se que prensa automática é aquela que alimenta, prensa e extrai automaticamente.

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

Preparador. — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — É o trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou caco de grés, para que os mesmos sejam moídos.

Preparador de enforna. — É o trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para a posterior enforna.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — É o trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Preparador de mostruário. — É o trabalhador que tem a seu cargo a confecção, preparação e acondicionamento de mostruários.

Preparador de pasta de gesso. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de gesso para moldes ou madres.

Preparador de telas de serigrafia. — É o trabalhador que procede à gravação de desenhos em telas serigráficas, de qualquer medida, executando ainda todas as operações prévias ou posteriores àquele trabalho.

Preparador de trabalho de manutenção. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na manutenção, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramenta, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível. [Substitui a categoria de preparador de trabalho (EL) MET.]

Profissional de engenharia:

1 — Definição. — Profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos

projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);

- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Profissional de engenharia do grau II:

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

Profissional de engenharia do grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessite de capacidade, de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directo e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Profissional de engenharia do grau V:

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

- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia do grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação, com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas, sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

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

Rebarbador. — É o trabalhador que tira a rebarba das peças em cru ou cozidas.

Recolhedor de taras. — É o trabalhador que predominantemente procede à recolha de taras vazias e seu encaminhamento para as secções convenientes.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo.

Rectificador de tijolos isolantes. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação dos tijolos isolantes cozidos, respeitando medidas rigorosas e procedendo à mudança dos discos de corte, conforme orientações superiores.

Retocador ou espanador. — É o trabalhador que tem por funções retocar as peças em cru ou depois de vidradas e espanar as peças antes de serem vidradas. Por conveniência de serviço, estes trabalhos podem ser executados isoladamente, isto é, retocar ou espanar.

Retocador de louça sanitária. — É o trabalhador que retoca peças de louça sanitária de forma a garantir a

definição em louça bicolor e ou a limpeza ou acabamento da peça em si, depois da operação de vidração.

Roçador ou desbastador. — É o trabalhador que roça ou desbasta, por abrasão, qualquer peça cerâmica.

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

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

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

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco, ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Rapador de portas de forno. — É o trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enfora.

Técnico cerâmico. — É o trabalhador que para o desempenho das suas funções, de carácter essencialmente técnico, necessita de formação apropriada ou de experiência acumulada e actua com autonomia na resolução de alguns casos concretos. Deverá contemplar nomeadamente o responsável pelos fornos e pelas formulações de pastas e vidros.

Técnico electricista. — É o trabalhador que tenha completado cinco anos de efectivo serviço na categoria de oficial e possua o curso profissional de electricista ou de radioelectrónica de uma escola oficial de ensino técnico-profissional ou de outras escolas ou institutos, cuja equivalência seja reconhecida pelo Ministério da Educação, ou habilitações profissionais equivalentes. Deverá satisfazer, pelo menos, a uma das seguintes condições:

- a) Supervisão directa de outros profissionais electricistas com a categoria de oficial;
- b) Responsabilidade e decisão na detecção e reparação de avarias de todos os equipamentos em funcionamento.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que regula, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização.

Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa. Pode dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção, como o estudo de métodos e preparações de trabalho plenamente fabril.

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou da metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado para efeitos salariais ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que com independência e sigilo inerentes à função, sem exercer acção fiscalizadora ou disciplinar, colabora na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais e decorrentes da situação específica das empresas:

Grau I — técnico de serviço social sem experiência anterior (recém formado) que executa funções bem definidas e devidamente regulamentadas. Executa trabalho individualizado sob a orientação de técnico de serviço social de grau superior ou apoiado nos seus conhecimentos técnicos. Colabora em trabalho de equipa de acordo com a sua formação, mas sem tomar iniciativas;

Grau II — trabalhador com experiência que executa tarefas que exigem criação, dinamização e programação. Coordena trabalhos que necessitam de iniciativa, assim como algumas tomadas de decisão. Diagnostica e trata de problemas que afectam os indivíduos e os grupos e faz identificação daqueles que exigem uma reforma de estrutura;

Grau III — trabalhador com conhecimentos técnicos, especializados, aliados ao conhecimento global e particular de aspectos humanos integrantes da empresa, que exerce funções cujo grau de precisão exige espírito e inovação. Participa em equipas de estudo e desenvolvimento podendo tomar a seu cargo a sua planificação e execução;

Grau IV — trabalhador que executa tarefas de coordenação e ou chefia a quem cabem já tomadas de decisão. Elabora pareceres em influência directa na definição da política de pessoal da empresa e promove o desenvolvimento das potencialidades pessoais e sociais de realização individual e colectiva.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, sem qualquer experiência, faz tirocínio para ascender a desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho em trabalhos compatíveis.

Torneiro. — É o trabalhador que torneia peças mecanicamente.

Torneiro mecânico. — Trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de carga e descarga. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outros, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — É o profissional que se ocupa da limpeza, arrumação e conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção proceder à marcação do material.

Transportador. — Prepara os quadros (forrar, desgordurar, sensibilizar) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, salientando as características de ordem técnica.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se os produtos e trabalhos executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — É o trabalhador que vidra peças cerâmicas.

Vidrador de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que vidra, por qualquer processo, acessórios de sanitários.

Vidrador de louça sanitária. — É o trabalhador que vidra peças de louça sanitária, excluindo os acessórios.

Zincador. — É o trabalhador que zinca rolos de metal com gravuras para trabalho de estamparia em peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramento de categorias profissionais (do subsector da cerâmica estrutural)

Enquadramento de categorias profissionais:

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau III.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau II.

Grupo 1:

Analista principal;
Desenhador projectista;
Encarregado geral;
Profissional de engenharia do grau I-B.

Grupo 2:

Analista físico-químico de 1.^a;
Chefe de vendas;
Desenhador com mais de seis anos;
Encarregado de secção;
Profissional de engenharia do grau I-A.

Grupo 3:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Encarregado;
Encarregado-ajudante;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de fogueiro;
Modelador.

Grupo 4:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Analista físico-químico de 2.^a;
Apontador metalúrgico;
Bate-chapas de 1.^a;
Chefe de equipa;
Controlador de produção;
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos;
Ferreiro ou forjador de 1.^a;
Fresador mecânico de 1.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de dois anos;
Planificador;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Verificador de qualidade.

Grupo 5:

Afinador de máquinas de 2.^a;
Analista físico-químico de 3.^a;
Bate-chapas de 2.^a;
Vendedor;
Vidrador;
Carpinteiro de 1.^a;
Condutor de veículos industriais pesados;
Cozinheiro de 1.^a;
Desenfundador;
Desenhador com menos de três anos;
Ecónomo;
Enfundador;
Estucador de 1.^a;
Ferreiro ou forjador de 2.^a;
Fogueiro de 1.^a;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Formista-moldista;
Fresador mecânico de 2.^a;
Mecânico de automóveis de 2.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;

Oficial electricista com menos de dois anos;
 Oleiro formista ou de lambugem de 1.^a;
 Oleiro jaulista;
 Oleiro rodista;
 Operador-afinador de máquinas;
 Operador de atomizador;
 Operador de desenfora;
 Operador de instalações automáticas de fabrico;
 Operador de instalações automáticas de preparação;
 Pedreiro ou trolha de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Prensador;
 Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;
 Primeiro-caixeiro;
 Prospector de vendas;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a;
 Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados.

Grupo 6:

Acabador de tubo de grés;
 Afinador de máquinas de 3.^a;
 Ajudante de desenforador;
 Ajudante de enforador;
 Ajudante de fiel de armazém;
 Apontador cerâmico;
 Auxiliar de laboratório;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Carpinteiro de 2.^a;
 Caixoteiro (gazeteiro) de 1.^a;
 Condutor de veículos industriais leves;
 Controlador de aparelho elevador de telha;
 Cortador de tijolo;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Decorador de 1.^a;
 Desencaixador de ladrilho;
 Despenseiro;
 Embalador;
 Embalador de louça de grés;
 Escolhedor;
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
 Estucador de 2.^a;
 Ferreiro ou forjador de 3.^a;
 Fogueiro de 2.^a;
 Forneiro-ajudante;
 Fresador mecânico de 3.^a;
 Lubrificador de máquinas de 1.^a;
 Marteleiro;
 Mecânico de automóveis de 3.^a;
 Misturador de barros;
 Montador-ajustador de máquinas de 3.^a;
 Oleiro-colador-asador;
 Oleiro formista ou de lambugem de 2.^a;
 Operador de máquinas automáticas de amassar ou moer;
 Operador de máquinas automáticas de descarga;
 Operador de enfora;
 Operador de máquinas de molde, corte e carga;
 Operador de máquinas de prensar;
 Operador de telas de abastecimento de máquinas de prensar;
 Operador de máquina de vidrar;

Pedreiro ou trolha de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Preparador de enfora;
 Preparador de chamote;
 Segundo-caixeiro;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 3.^a;
 Tapador de portas de forno;
 Tirador de tijolo;
 Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 7:

Acabador de telha;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de prensador;
 Alimentador de barros;
 Amassador ou moedor de barros;
 Aparador de telha;
 Auxiliar de armazém;
 Caixoteiro (gazeteiro) de 2.^a;
 Condutor de desmantelador-desterroador de barros;
 Condutor de vagonetas;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Decorador de 2.^a;
 Desmoldador;
 Fogueiro de 3.^a;
 Lubrificador auto
 Lubrificador de máquinas de 2.^a;
 Motorista de ligeiros;
 Oleador de lastra;
 Pré-oficial;
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
 Preparador;
 Rebarbador;
 Terceiro-caixeiro;
 Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira;
 Tirocinante de desenhador do 2.^o ano;
 Trabalhador de cargas e descargas.

Grupo 8:

Auxiliar de serviços;
 Caixeiro-ajudante do 3.^o ano;
 Copeiro;
 Empregado de balcão ou de *self-service*;
 Empregado de limpeza;
 Empregado de mesa ou de *self-service*;
 Empregado de refeitório;
 Guarda;
 Lavador;
 Porteiro;
 Servente;
 Tirocinante de desenhador do 1.^o ano;
 Trabalhador de limpeza.

Grupo 9:

Ajudante de lubrificador;
 Caixeiro-ajudante do 2.^o ano;
 Praticante de desenhador do 2.^o ano;
 Praticante de manutenção mecânica do 2.^o ano nas seguintes profissões:
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;

Mecânico de automóveis;
 Montador-ajustador de máquinas;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 10:

Ajudante de fogueiro do 3.º ano;
 Aprendiz da produção com mais de 18 anos;
 Aprendiz da produção do 3.º ano;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
 Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano nas seguintes profissões:

Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Mecânico de automóveis;
 Montador-ajustador de máquinas;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico.

Grupo 11:

Ajudante de electricista do 2.º ano;
 Ajudante de fogueiro do 2.º ano;
 Aprendiz da produção do 2.º ano;
 Auxiliar menor com 17 anos;
 Praticante de desenhador do 1.º ano.

Grupo 12:

Ajudante de electricista do 1.º ano;
 Ajudante de fogueiro do 1.º ano;
 Aprendiz da construção civil;
 Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano nas seguintes profissões:

Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Mecânico de automóveis;
 Montador-ajustador de máquinas;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;
 Aprendiz da produção do 1.º ano;
 Auxiliar menor com 16 anos;
 Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo 13:

Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano nas seguintes profissões:

Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Mecânico de automóveis;
 Montador-ajustador de máquinas;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;
 Praticante de caixeiro do 1.º ano.

ANEXO III-A

Enquadramento de categorias profissionais (dos restantes subsectores de cerâmica)

Grupo 03:

Profissional de engenharia do grau VI.

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau V.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau III;
 Técnico industrial do grau III;
 Técnico de serviço social do grau IV.

Grupo 1:

Chefe de sector fabril;
 Chefe de turno;
 Desenhador-criador de produto cerâmico;
 Desenhador projectista;
 Encarregado geral;
 Enfermeiro-supervisor;
 Modelador-criador;
 Pintor-criador;
 Profissional de engenharia do grau II;
 Técnico industrial do grau II;
 Técnico de serviço social do grau III.

Grupo 2:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau II;
 Analista principal;
 Encarregado de modelação;
 Encarregado de pintura altamente especializado;
 Enfermeiro-chefe;
 Profissional de engenharia do grau I-B;
 Técnico de cerâmica;
 Técnico industrial do grau I;
 Técnico de serviço social do grau II.

Grupo 3:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau I;
 Chefe de vendas;
 Desenhador de arte aplicada;
 Desenhador industrial;
 Encarregado de fogueiro;
 Encarregado fiscal ou verificador de qualidade;
 Encarregado de manutenção;
 Enfermeiro especialista;
 Gravador-criador;
 Modelador de 1.ª;
 Preparador de trabalho de manutenção;
 Profissional de engenharia do grau 1-A;
 Técnico de electrónica;
 Técnico de serviço social do grau I.

Grupo 4:

Analista físico-químico de 1.ª;
 Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado;

Controlador de qualidade;
Encarregado de armazém;
Encarregado de secção;
Inspector de vendas;
Pintor altamente especializado de painéis;
Pintor altamente especializado de porcelanas.

Grupo 5:

Agente de métodos;
Arvorado ou seguidor;
Chefe de equipa de manutenção/oficial principal;
Chefe de movimento;
Controlador com mais de dois anos;
Desenhador de execução com mais de seis anos;
Encarregado ajudante;
Encarregado de refeitório;
Enfermeiro;
Planificador;
Técnico electricista;
Técnico fabril.

Grupo 5-A:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Bate-chapas de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a;
Ferreiro ou forjador de 1.^a;
Fiel de armazém;
Fresador mecânico de 1.^a;
Ladrilhador ou azulejador de 1.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Modelador de 2.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
Oficial electricista com mais de dois anos;
Pedreiro/trolha de 1.^a;
Pintor de cerâmica de 1.^a;
Pintor de construção civil de 1.^a;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a;
Polidor de 1.^a;
Rectificador mecânico de 1.^a;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a. Traçador marcador de 1.^a

Grupo 6:

Analista físico-químico de 2.^a;
Bombeiro fabril;
Chefe de equipa de produção;
Condutor de veículos industriais pesados;
Controlador até dois anos;
Controlador de produção;
Decorador de porcelana de 1.^a;
Desenhador de execução de três a seis anos;
Encarregado de limpeza;
Forno de louça sanitária;
Fogoeiro de 1.^a;
Fotógrafo;
Gravador de 1.^a;
Moldador de estruturas em fibra;
Montador de refractários anticorrosivos de 1.^a;
Motorista de pesados;
Oleiro-acabador de louça artística e decorativa;

Oleiro-enchedor;
Oleiro de lambugem de sanitários;
Oleiro de linha automática de louça sanitária;
Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 1.^a;
Operador de laboratório;
Vendedor especializado ou técnico de vendas;
Verificador de qualidade;
Vidrador de louça sanitária.

Grupo 7:

Acabador de imagens e estatuetas de 1.^a;
Acabador de louça sanitária;
Afiador de ferramentas de 1.^a;
Afinador de máquinas de 2.^a;
Ajudante de fiel de armazém;
Ajudante de oleiro de sanitários;
Analista físico-químico de 3.^a;
Apontador;
Bate-chapas de 2.^a;
Caixeiro de 1.^a;
Caixeiro de praça ou praticista;
Caixeiro viajante;
Canalizador de 2.^a;
Carpinteiro de limpos de 2.^a;
Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.^a;
Cobrador;
Condutor de veículos industriais leves;
Cozinheiro de 1.^a;
Cronometrista;
Decorador de 1.^a;
Decorador de porcelana de 2.^a;
Decorador de serigrafia;
Desenhador de execução com menos de três anos;
Ecónomo;
Entalhador ou abridor de chapa de 1.^a;
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados;
Escolhedor de louça sanitária;
Estampador;
Ferreiro ou forjador de 2.^a;
Filtrador de pasta;
Formista-moldista de 1.^a;
Forno;
Fresador mecânico de 2.^a;
Funileiro-latoeiro de 1.^a;
Gravador de 2.^a;
Gravador em telas de serigrafia;
Limador-alisador de 1.^a;
Lubrificador de máquinas;
Malhador;
Mecânico de automóveis de 2.^a;
Mecânico de carpintaria;
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;
Motorista de ligeiros;
Oficial electricista com menos de dois anos;
Oleiro-formista ou de lambugem de 1.^a;
Oleiro-jaulista de 1.^a;
Operador-afinador de máquinas;
Operador de atomizador;
Operador de enfora e desenfora;
Operador de instalação de preparação automática de pasta;
Operador de máquinas de amassar ou moer;
Operador de máquina semiautomática de olaria;
Operador de máquina tipo *roller*;
Operador de pontes rolantes;

Pintor cerâmico de 2.^a;
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a;
 Polidor de 2.^a;
 Prensador;
 Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;
 Preparador de telas de serigrafia;
 Prospector de vendas;
 Rectificador mecânico de 2.^a;
 Rectificador de tijolos isolantes;
 Retocador de louça sanitária;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a;
 Torneiro de 1.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a;
 Traçador-marcador de 2.^a;
 Vidrador de 1.^a

Grupo 8:

Acabador de 1.^a;
 Acabador de imagens e estatuetas de 2.^a;
 Acabador de tubos de grés;
 Afiador de ferramentas de 2.^a;
 Afinador de máquinas de 3.^a;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante operador de enforna e desenforna;
 Alimentador/recolhedor de louça sanitária;
 Amassador ou moedor de barros;
 Arquivista técnico com mais de quatro anos;
 Auxiliar de laboratório;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Caixeiro de 2.^a;
 Caixoteiro de 1.^a;
 Canalizador de 3.^a;
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a;
 Cromador/roleiro de 1.^a;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Decorador de 2.^a;
 Demonstrador;
 Desencaixador de azulejos;
 Desenhador de execução tirocinante;
 Despenseiro;
 Desvidrador;
 Embalador-empalhador;
 Encarrulador ou empilhador;
 Ensacador;
 Entalhador ou abridor de chapas de 2.^a;
 Escolhedor;
 Ferreiro ou forjador de 3.^a;
 Fogueiro de 2.^a;
 Formista;
 Formista-moldista de 2.^a;
 Forneiro-ajudante;
 Fresador mecânico de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 2.^a;
 Impressor;
 Ladrilhador ou azulejador de 2.^a;
 Lapidador ou polidor;
 Limador-alisador de 2.^a;
 Mecânico de automóveis de 3.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 3.^a;
 Montador de refractários anticorrosivos de 2.^a;
 Oleiro-asador-colador;

Oleiro de acessórios de sanitários;
 Oleiro-formista ou de lambugem de 2.^a;
 Oleiro-jaulista de 2.^a;
 Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.^a;
 Operador de estufas e secadores;
 Operador de linha automática de louça sanitária;
 Operador de máquina automática de olaria;
 Operador de máquina automática de descarga;
 Operador de máquina de molde, corte e carga;
 Operador de máquina de plastificar;
 Operador de máquina de prensar;
 Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;
 Operador de máquina de triturar madeira;
 Operador de máquina de vidrar;
 Pedreiro/trolha de 2.^a;
 Pintor de construção civil de 2.^a;
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a;
 Polidor de 3.^a;
 Preparador de chamote;
 Preparador de enforna;
 Preparador de mostruários;
 Rectificador mecânico de 3.^a;
 Roçador ou desbastador;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a;
 Tapador de portas de forno;
 Torneiro de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 3.^a;
 Trabalhador de cargas e descargas;
 Traçador-marcador de 3.^a;
 Transportador;
 Vidrador de 2.^a;
 Vidrador de acessórios sanitários;
 Zincador;
 Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.º ano, nas categorias de:

Gravador;
 Modelador;
 Pintor.

Grupo 9:

Abocador;
 Acabador de 2.^a;
 Ajudante de prensador;
 Ajudante de preparador de pasta;
 Alimentador/recolhedor de máquina;
 Arquivista técnico com menos de quatro anos;
 Auxiliar de armazém;
 Cafeteiro;
 Caixeiro de 3.^a;
 Caixoteiro de 2.^a;
 Condutor de transpaletas;
 Condutor de vagonetas através de *charriot*;
 Cromador roteiro de 2.^a;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Desmoldador;
 Embalador;
 Empregado de balcão;
 Enquadrador;
 Escolhedor de feldspato;
 Ferramenteiro com mais de um ano;
 Fogueiro de 3.^a;

Fotógrafo estagiário;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Gazeteiro;
 Lavador de caulinos e areias;
 Limador-alisador de 3.^a;
 Lubrificador auto;
 Misturador;
 Montista;
 Operador heliográfico com mais de quatro anos;
 Operador manual de balanças;
 Operador de máquina de agrafar;
 Operador de máquina automática;
 Operador de máquina de estampar;
 Operador de máquina de filetar;
 Operador de máquina de lavar;
 Papeleiro;
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;
 Preparador de pasta de gesso;
 Rebarbador;
 Recolhedor de taras;
 Retocador ou espanador;
 Tirocinante de desenhador do 2.º ano.

Grupo 10:

Auxiliar de serviços;
 Caixeiro-ajudante do 3.º ano;
 Copeiro;
 Cosedor de panos;
 Empregado de creche;
 Empregado de refeitório;
 Estagiário de analista físico-químico;
 Ferramenteiro até um ano;
 Fotógrafo auxiliar do 3.º ano;
 Guarda ou porteiro;
 Lavador;
 Operador não especializado ou servente de manutenção mecânica;
 Operador heliográfico com menos de quatro anos;
 Preparador;
 Servente;
 Tirocinante de desenhador do 1.º ano;
 Trabalhador de limpezas.

Grupo 11:

Ajudante de lubrificador;
 Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 2.º ano;
 Caixeiro-ajudante do 2.º ano;
 Impressor estagiário;
 Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de:
 Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano;
 Transportador estagiário.

Grupo 12:

Ajudante de fogueiro do 3.º ano;
 Aprendiz de produção do 3.º ano;

Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 1.º ano;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
 Fotógrafo auxiliar do 2.º ano;
 Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:

Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;

Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de:

Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador.

Grupo 13:

Ajudante de electricista do 2.º ano;
 Ajudante de fogueiro do 2.º ano;
 Aprendiz da construção civil do 2.º ano;
 Aprendiz de produção do 2.º ano;
 Fotógrafo auxiliar do 1.º ano;
 Impressor auxiliar;
 Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:

Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador;
 Transportador auxiliar.

Grupo 14:

Ajudante de electricista do 1.º ano;
 Ajudante de fogueiro do 1.º ano;
 Aprendiz de construção civil do 1.º ano;
 Aprendiz gráfico do 3.º ano;
 Aprendiz de produção do 1.º ano;
 Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico.

Grupo 15:

Aprendiz de electricista do 2.º ano;
 Aprendiz gráfico do 2.º ano;
 Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador;
 Rectificador mecânico;

Serralheiro civil;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
Serralheiro mecânico;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;

Auxiliar menor do 2.º ano;
Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo 16:

Aprendiz de electricista do 1.º ano;
Aprendiz gráfico do 1.º ano;
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador;
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Limador-alisador;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;
Serralheiro mecânico;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;

Auxiliar menor do 1.º ano;
Praticante de caixeiro do 1.º ano.

ANEXO IV

Tabelas salariais

1 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadi-lhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas) para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

Grupos	(Em euros)	
	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
02	899	1 037,50
01	781	901,50
0	616,50	711
1	599,50	692
2	543,50	627
3	486,50	561
4	450	518,50
5	411	473,50
6	403	447,50
7	403	439,50
8	403	435,50
9	403	412,50
10	403	403
11	403	403
12	403	403
13	403	403

Notas

1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007.
3 — Em 2008 haverá um aumento mínimo de valor igual ao da taxa de inflação verificada em 2007, salvo outros valores superiores que vierem a ser negociados.

2 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

Grupos	(Em euros)	
	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
03	1 500,50	1 685,50
02	1 326,50	1 490
01	1 127	1 266
0	981,50	1 102
1	774	869
2	700	785,50
3	635,50	713,50
4	607,50	682
5	584	655,50
5-A	539,50	605,50
6	528,50	593
7	499	560
8	476,50	535
9	449	503,50
10	428	480
11	403	409,50
12	403	403
13	403	403
14	403	403
15	403	403
16	403	403

Notas

1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Em 2007 as empresas não ficam obrigadas a efectuar aumentos superiores a 5 % em relação à tabela salarial publicada em 2003.

4 — A partir de 1 de Janeiro de 2008 a tabela B será acrescida do valor que vier a ser negociado para esse mesmo ano, sendo no mínimo igual à taxa de inflação verificada em 2007.

5 — As empresas do subsector de pavimentos e revestimentos que têm vindo a cumprir o anterior CTT do barro vermelho poderão optar por seguir integralmente o regime salarial do subsector da cerâmica estrutural, designadamente no que respeita à tabela salarial, aos respectivos regimes de diuturnidades e de subsídio de turno, bem como ao pagamento de um subsídio de alimentação de € 3,80/dia.

3 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de louça sanitária para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

Grupos	(Em euros)	
	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
03	1 500,50	1 709
02	1 326,50	1 511
01	1 127	1 284
0	981,50	1 117,50
1	774	881
2	700	796,50
3	635,50	723,50
4	607,50	691
5	584	664,50
5-A	539,50	613,50
6	528,50	601
7	499	567,50
8	476,50	542
9	449	510,50
10	428	487

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
11	403	415
12	403	406,50
13	403	406,50
14	403	406,50
15	403	406,50
16	403	406,50

Notas

1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
 2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007.
 3 — Em 2008 haverá um aumento mínimo de valor igual ao da taxa de inflação verificada em 2007, salvo outros valores superiores que vierem a ser negociados.

4 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
03	1 493,50	1 552
02	1 320	1 372
01	1 121,50	1 165,50
0	977	1 015
1	770,50	800
2	696,50	723
3	633,50	658
4	604,50	628
5	581,50	603,50
5-A	537	557,50
6	526,50	546,50
7	497	515,50
8	474,50	492,50
9	447	463,50
10	426	442
11	403	403
12	403	403
13	403	403
14	403	403
15	403	403
16	403	403

Notas

1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
 2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007.

5 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector de cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
03	1 493,50	1 591
02	1 320	1 406
01	1 121,50	1 194,50

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
0	977	1 040
1	770,50	820
2	696,50	741
3	633,50	674,50
4	604,50	643,50
5	581,50	618,50
5-A	537	571
6	526,50	560
7	497	528,50
8	474,50	505
9	447	475
10	426	453
11	403	403
12	403	403
13	403	403
14	403	403
15	403	403
16	403	403

Notas

1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
 2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007.
 3 — Em 2008 haverá um aumento mínimo de valor igual ao da taxa de inflação verificada em 2007, salvo outros valores superiores que vierem a ser negociados.

Declaração final das partes

Para os efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que a presente convenção abrange, no território nacional, 760 empregadores e 26 750 trabalhadores.

Declaração final das partes

Para os efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que a presente convenção abrange, no território nacional, 760 empregadores e 26 750 trabalhadores.

Coimbra, 25 de Julho de 2007.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, mandatário.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

Aurélio Urbano Marques Duarte, mandatário.
Nelson Neves de Almeida, mandatário.

Declaração

A FETICEQ representa as seguintes associações sindicais:

SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares;
 SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Depositado em 17 de Agosto de 2007, a fl. 180 do livro n.º 10, com o n.º 200/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril).

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito temporal

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2 — Considera-se como data da sua publicação a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde for inserido.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas salariais será acordada entre as partes, de acordo com a lei, e reportada a 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 2.^a

Período de vigência, denúncia e revisão

1 — O presente IRCT terá a vigência de um ano, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de três meses antes da data do seu termo e não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — Entende-se por denúncia do IRCT a declaração escrita enviada à outra parte onde conste, de forma clara, a intenção de o substituir por outro instrumento.

3 — A parte que efectue a denúncia, nos termos previstos no número anterior, enviará à outra parte, juntamente com a declaração de denúncia, uma nova proposta negocial de IRCT.

4 — Entende-se por revisão do IRCT a proposta da sua alteração, enviada à outra parte, contendo as cláusulas que se pretendem revogar ou alterar, mantendo-se as restantes cláusulas que não foram objecto de alteração ou revogação.

5 — Na resposta à proposta de revisão a outra parte poderá alargar o âmbito da revisão propondo a alteração ou revogação de outras cláusulas.

Cláusula 3.^a

Processo negocial de denúncia ou revisão

1 — O processo de negociação está sujeito às disposições legais em vigor.

2 — No caso de revisão, decorridos 90 dias, manter-se-á em vigor o IRCT, sem prejuízo das partes poderem acordar um prazo mais dilatado para continuarem a negociar.

Cláusula 4.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente IRCT abrange, no território nacional, todas as empresas filiadas na APICER — Associação

Portuguesa da Indústria de Cerâmica e os trabalhadores fabris ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — as partes comprometem-se, nos termos legais, a requerer a extensão do presente IRCT a todas as empresas inseridas no sector de actividade institucionalmente representado pela APICER e aos trabalhadores ao seu serviço e, bem assim, a promover todos os esforços para que a portaria de extensão tenha o mesmo período de vigência do IRCT.

3 — A APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica integra os seguintes subsectores:

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);
Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
Cerâmica de louça sanitária;
Cerâmica utilitária e decorativa;
Cerâmicas especiais (produtos refractários, electro-técnicos e outros).

TÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres das empresas

O empregador deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador, usando de lealdade e urbanidade;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho, até ao último dia útil de cada mês;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos representativos dos trabalhadores;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, bem como o horário de trabalho e trabalho suplementar;
- i) Proceder aos descontos nos salários e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, por meio de cheque bancário, vale postal, depósito ou transferência bancária, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos, para os trabalhadores que expressamente o autorizem nos termos da lei;

- j) Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir as demais regalias da categoria do trabalhador substituído, durante o tempo dessa substituição;
- k) O empregador só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se tal transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço;
- l) No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador;
- m) Nos casos previstos na alínea l) o empregador não poderá transferir o trabalhador sem o seu consentimento caso tal ocorrência tenha sido acordada entre ambos. Nesta situação, o trabalhador, sem necessidade de evocar prejuízo sério, poderá sempre optar pela rescisão do contrato;
- n) O empregador custeará as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência;
- o) O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer ao empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- 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 c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas por superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 7.^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 ou 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 do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste IRCT;
- 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 neste IRCT, 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, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

TÍTULO III

Actividade sindical na empresa

Cláusula 8.^a

Dirigentes sindicais

1 — Cada sindicato terá direito a um número de dirigentes com direito a crédito de horas relacionado com o número de trabalhadores seus sindicalizados existentes na empresa, observando-se o critério numérico fixado na legislação aplicável.

2 — Os membros das direcções das associações sindicais, após serem eleitos, optarão pelo exercício da sua função a tempo inteiro ou em concomitância com o normal desempenho da sua actividade profissional.

3 — Tal opção será comunicada, por escrito, à empresa a que o trabalhador pertence, pela respectiva associação sindical.

4 — Os trabalhadores que, nos termos do n.º 2, optem pela continuidade da sua actividade profissional, beneficiarão para o exercício das suas funções de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — Para efeitos do número anterior, a direcção da associação sindical interessada comunicará, por escrito, até ao dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores à alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6 — Não pode haver acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

7 — Os membros da direcção, cuja identificação foi comunicada ao empregador para efeito de crédito de horas, usufruem para o exercício das suas funções do direito a faltas justificadas, sendo certo que as faltas que excedam o respectivo crédito, embora justificadas, não dão direito a retribuição.

8 — Os demais membros da direcção também usufruem, nos termos da lei, do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, mas sem remuneração.

9 — Os restantes membros eleitos dos órgãos sociais das associações sindicais podem ausentar-se justificadamente desde que seja para a prática de actos necessários ao exercício das suas funções sindicais.

10 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolonguem efectiva e previsivelmente para além de um mês, aplicar-se-á o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

11 — Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o empregador, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, aplicando-se esta regra também às ausências justificadas mas não derivadas do crédito de horas.

CAPÍTULO I

Do exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 9.^a

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2 — Os dirigentes sindicais que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões convocadas e

implementadas nos termos das cláusulas seguintes, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas, comunicação essa que deverá conter a identificação do dirigente sindical em causa.

Cláusula 10.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

Cláusula 11.^a

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

Cláusula 12.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias e indicar o local onde tenham lugar as reuniões.

Cláusula 13.^a

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 14.^a

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

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 15.^a

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por carta registada com

aviso de recepção ou outro meio escrito, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

3 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de cem trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício dessas funções; nas empresas com menos de cem trabalhadores sempre que os delegados sindicais o solicitem.

TÍTULO IV

Período de trabalho e descanso

CAPÍTULO I

Período normal de trabalho e regime de adaptabilidade

Cláusula 16.^a

Limites aos períodos máximos de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente IRCT será distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados. No entanto, no subsector da cerâmica estrutural o período normal de trabalho será distribuído de segunda-feira a sábado, sendo que ao sábado não se poderá prolongar para além das 12 horas.

2 — Nos termos da lei e desde que ocorra o consentimento do trabalhador, o horário normal de trabalho poderá ser organizado em termos do sábado não vir a ser considerado como dia de descanso semanal complementar, sem prejuízo naturalmente da sua substituição por outro dia da semana.

3 — As quarenta horas semanais distribuir-se-ão por cinco dias, sem prejuízo daquilo que se encontra disposto no n.º 1 quanto ao subsector da cerâmica estrutural.

4 — Regime de adaptabilidade:

- a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, desde que executado no seu posto de trabalho. O período normal de trabalho diário pode ser reduzido até ao limite máximo de duas horas, sem prejuízo do direito ao subsídio de alimentação, quando houver;
- b) A prestação de trabalho nos termos referidos na alínea a) que antecede deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência de sete dias, nos termos legais.

6 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de quatro meses, sendo certo que nesse período nenhum trabalhador poderá ter trabalhado em média mais do que quarenta horas

semanais; qualquer excedente sobre essas quarenta horas médias será pago como trabalho suplementar.

7 — No caso de haver trabalhadores que prestem exclusivamente trabalho nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento, o seu período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas.

8 — O empregador deverá organizar um registo das horas prestadas em regime de adaptabilidade que disponibilizará ao trabalhador sempre que este o solicitar.

Cláusula 17.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo das condições de trabalho inerentes ao regime de adaptabilidade.

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho e regime de isenção

1 — Compete ao empregador estabelecer o regime e os horários de trabalho, obedecendo aos condicionamentos legais e contratuais estabelecidos neste IRCT.

2 — Entende-se por horário de trabalho qualquer que seja o regime de prestação de trabalho, a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

3 — Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho mediante prévio acordo entre o trabalhador e a entidade, tendo aquele direito a uma retribuição especial de montante igual a 20 % da sua retribuição mensal, sem prejuízo de poderem renunciar desta retribuição especial os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção de empresa.

CAPÍTULO II

Trabalho suplementar

Cláusula 19.^a

Conceito

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

2 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia;
- c) Um número de horas iguais ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

3 — Aos limites estabelecidos no número anterior ressalvam-se as situações de força maior ou a necessidade de reparação ou de prevenir prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial de 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal na primeira hora e de 75 % nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 150 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, sendo, no entanto, correspondente a 50 % o direito ao descanso pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

3.1 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo por acordo entre o empregador e o trabalhador ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 150 %.

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

4 — 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.

5 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, ou após a prestação de quatro horas de trabalho, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, sendo esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de € 5,50, que será actualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

CAPÍTULO III

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado — Trabalho nocturno

Cláusula 21.^a

Conceito e remuneração

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

2 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — Cada hora de trabalho nocturno será retribuída com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição de uma hora de trabalho normal.

4 — No regime de turnos a retribuição especial pela prestação de trabalho em período nocturno já se considera incluída no próprio subsídio de turno.

5 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

6 — O empregador deve assegurar a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

CAPÍTULO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 22.^a

Regime e remuneração

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser organizada de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No subsector da cerâmica estrutural, o regime de trabalho em três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 25 % da retribuição base efectiva; o regime de trabalho de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 15 % da retribuição base efectiva.

4 — Nos restantes subsectores, o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 34 % do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19 % do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial:

- a) O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da mesma retribuição acima referida;
- b) No subsector da cerâmica utilitária e decorativa o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 35 % do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial.

5 — No trabalho em regime de turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, período que é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

6 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos, sob pena de incorrerem em ilícito disciplinar, desde que tal não seja de forma sistemática. Caso a rendição não se verifique

à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição.

7 — O horário de trabalho por turnos rotativos terá a duração de quarenta horas semanais e obedecerá à escala que estiver organizada e em vigor em cada empresa.

8 — A seu pedido, serão dispensados da prestação de trabalho por turnos os trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade ou 50 anos de idade.

9 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal obrigam-se a servir, ao mesmo preço, uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

TÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Conceitos e princípios gerais

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que os trabalhadores têm direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mínima mensal é a prevista nas respectivas tabelas anexas ao presente contrato.

3 — As retribuições especiais devidas por trabalho prestado em regime de turnos ou de isenção de horário de trabalho são devidos enquanto o trabalhador prestar a sua actividade nessas condições e integram o pagamento da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Não são consideradas retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, os abonos para falhas e as gratificações, salvo se estas forem devidas por força de contrato.

5 — O subsídio de refeição, quando houver, não é considerado como retribuição e o seu valor não será considerado para cálculo das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

6 — O subsídio de refeição, quando houver, só será devido nos dias em que houver a prestação de quatro horas de trabalho, distribuídas pelos dois períodos diários.

7 — No subsector da cerâmica estrutural os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,80 por cada dia de trabalho, sendo o valor de € 1,50 nos subsectores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), da cerâmica de louça sanitária, da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, com efeitos a partir da data da publicação da presente convenção colectiva.

8 — As empresas que sirvam refeição em refeitório não ficam obrigadas ao pagamento do subsídio de refeição, mesmo àqueles trabalhadores que não o utilizem:

- a) Nos casos de fornecimento de refeição em refeitório não haverá lugar ao subsídio de refeição

desde que o custo da refeição para a empresa seja igual ao subsídio de refeição do respectivo subsector; se for inferior a empresa pagará a diferença, se for superior os trabalhadores pagarão a diferença sem prejuízo da manutenção de regimes em vigor mais favoráveis;

- b) É intenção das partes poder vir a rever este regime tornando o pagamento do subsídio de refeição extensivo aos trabalhadores que não utilizem o refeitório.

9 — O horário normal de trabalho prestado ao sábado até às 12 horas dá lugar ao pagamento do respectivo subsídio de refeição como se de semana de seis dias de trabalho se tratasse; fora do horário normal, o trabalho prestado ao sábado até às 13 horas também dá lugar ao pagamento de subsídio de refeição.

10 — As deslocações autorizadas em automóvel próprio do trabalhador a pagar pelo empregador serão calculadas ao preço de € 0,38 por cada quilómetro percorrido e será ajustado de acordo com o valor anualmente fixado para a função pública.

Nas deslocações efectuadas em motociclo, cada quilómetro percorrido será pago na base da percentagem de 10% do preço médio em vigor da gasolina sem chumbo 98.

Cláusula 24.^a

Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, nome da empresa de seguros para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho, período de trabalho a que corresponde a remuneração, descrição das horas de trabalho suplementar, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou em numerário, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;
- b) O documento referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês seguinte ao da efectiva cobrança, ou de acordo com regulamento interno da empresa.

4 — A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM — retribuição mensal;

HS — número de horas de trabalho semanal.

5 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

TÍTULO VI

Férias, feriados e faltas e dias de descanso

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão em princípio o sábado e o domingo, salvo o disposto em clausulado específico.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores por turnos serão aqueles que estiverem fixados na respectiva escala, sendo sempre considerado como dia de descanso semanal obrigatório a primeira folga a gozar pelo trabalhador após o dia 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 27.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados acima enumerados, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 28.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, eliminando sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

Cláusula 29.^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 dois 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 30.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feria-

dos, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

4 — Só para efeitos do número anterior, a opção de substituição de falta por um dia de férias é considerada falta justificada, dentro dos limites estabelecidos na lei para esta opção.

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

Cláusula 31.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 32.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4 — Em casos excepcionais ou de catástrofe a empresa e os trabalhadores podem acordar períodos de férias diferentes na medida em que esse acordo seja adequado a reparar a eventualidade que lhe der origem.

Cláusula 33.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 34.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os representantes dos mesmos na empresa.

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

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

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

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 15 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 35.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Há 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar 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 esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 34.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

Cláusula 37.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, 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, tendo em conta o trabalho que venha a prestar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou

antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente, até ao limite de 30 dias.

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

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não ultrapasse, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, mesmo no caso de gozo interpolado, o empregador pagará a totalidade do

subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — No caso de gozo interpolado, o subsídio de férias será pago antes do maior período de férias a gozar.

3 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 da cláusula 30.^a deste IRCT não tem consequências no montante do subsídio de férias.

CAPÍTULO IV

Faltas

Cláusula 42.^a

Noção

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

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

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

Cláusula 43.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 44.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial aplicável;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, incluindo matrículas e verificação do aproveitamento;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 44.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 43.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

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

3 — As faltas das alíneas a) e b) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 45.^a

Comunicação da falta justificada

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

Cláusula 46.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 43.^a é feita por estabelecimento hospitalar ou por declaração do centro de saúde.

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

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 43.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 43.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 43.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada

dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

TÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres a que está obrigado.

2 — O empregador nos termos das disposições seguintes exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

3 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador arguido, através de documento escrito, revestindo a forma de nota de culpa apenas quando houver intenção de despedimento com justa causa;
- b) Ao trabalhador será permitido, querendo, apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis.

4 — As declarações das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de três por cada facto descrito na nota de culpa, são reduzidas a escrito e assinadas por estas, notificando-se para estar presente à inquirição o trabalhador arguido ou o seu representante.

5 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado 60 dias após o conhecimento da infracção.

6 — A decisão deverá ser proferida no prazo de 30 dias após concluídas as diligências probatórias.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador se a sua presença se mostrar inconveniente e desde que fundamentada.

Cláusula 51.^a

Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à excepção da prevista na alínea a), serão sempre obrigatoriamente precedidas da elaboração do respectivo processo disciplinar:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;
- c) Sanção pecuniária;

- d) Perda de dias de férias, até três dias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até 12 dias;
- f) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A inexistência ou irregularidade do processo disciplinar acarretará a nulidade da sanção aplicada, dando o direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

Cláusula 52.^a

Reintegração ou indemnização

1 — A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por facto imputável ao trabalhador carece de invocação de justa causa apreciada em processo disciplinar devidamente fundamentada e comunicada ao trabalhador nos termos da lei.

2 — A não confirmação de justa causa em acção de impugnação judicial de despedimento confere ao trabalhador o direito à reintegração no seu posto de trabalho, podendo optar por compensação fixada por juiz em substituição da reintegração.

TÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 53.^a

Constituição e atribuições

1 — As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária proposta por igual número de membros de representantes patronais e sindicais a qual tem como atribuições interpretar as cláusulas do presente IRCT e colmatar eventuais lacunas, as quais poderão ser preenchidas por novas disposições contratuais.

2 — As deliberações, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente IRCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3 — A reintegração de lacunas fica sujeita ao regime previsto no número anterior.

4 — A comissão paritária será constituída por quatro membros efectivos e por quatro suplentes designados do mesmo modo.

5 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 60 dias subsequentes à publicação deste IRCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

6 — Qualquer das partes tem o direito a convocar a comissão paritária por escrito enviando à outra parte a agenda dos trabalhos com os pontos que irão ser objecto de deliberação, devendo a reunião ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a recepção da convocatória.

TÍTULO IX

Disposições transitórias

Cláusula 54.^a

Caducidade das diuturnidades

1 — Tendo em conta o anterior CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, onde se encontrava previsto o instituto das diuturnidades na sua cláusula 78.^a, todos os trabalhadores que tenham vencido menos de cinco diuturnidades no âmbito daquela convenção colectiva vencerão excepcionalmente uma última diuturnidade no momento em seja completado o período que estiver em curso para perfazer os três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório.

2 — Os trabalhadores que após a publicação do presente IRCT sejam promovidos a categoria profissional imediatamente superior ou ascendam nas respectivas carreiras não terão direito à diuturnidade referida no número anterior.

3 — O valor das diuturnidades já vencidas fica definitivamente congelado pelo montante que estiver a ser praticado à data da publicação do presente IRCT, acrescentando-lhe apenas o valor da última diuturnidade, após o respectivo vencimento, nos termos dos anteriores n.ºs 1 e 4.

4 — Aquela última diuturnidade será calculada nos termos do regime extinto, ou seja aplicando a percentagem de 4,5 % sobre o valor da remuneração base do grupo VII da tabela salarial em vigor no momento da sua aquisição.

5 — O valor das diuturnidades será processado em separado no respectivo recibo de vencimento.

TÍTULO X

Sucessão de convenções

Cláusula 55.^a

Sucessão de convenções

1 — Esta convenção colectiva sucede integralmente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, e as suas posteriores alterações, designadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

2 — A presente convenção é considerada globalmente mais favorável que a convenção anterior acima referida no n.º 1 desta cláusula.

Coimbra, 25 de Julho de 2007.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, mandatário.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

José Eduardo Rosário Pereira, mandatário.
Jorge Manuel Brás Cascão, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica dos Cimentos do Vidro e das Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo.

José Eduardo Rosário Pereira, mandatário.
Jorge Manuel Brás Cascão, mandatário.

ANEXO I

Admissão e carreira profissional (do subsector da cerâmica estrutural)

Condições de admissão e carreira profissional

I — Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, tendo os 18 anos como idade mínima de admissão, as seguintes profissões:

Ajudante de desenformador;
Ajudante de enformador;
Ajudante de fiel de armazém;
Ajudante de motorista;
Ajudante de prensador;
Auxiliar de serviços;
Fogoeiro;
Forneiro-ajudante;
Guarda;
Lubrificador auto;
Motorista;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de carga e descarga;
Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, título académico e carta de condução, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior as seguintes profissões:

Analista físico químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;
Analista principal — curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;
Fogoeiro — admissão nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogoeiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 49 989, de 30 de Abril de 1966;
Motorista — carta de condução profissional;
Profissional de engenharia — curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sempre exigida a carteira profissional ou outra comprovação legal equivalente;
Trabalhador de cantina ou refeitório — estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional.

II — Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponde uma escala de retribuições mais elevada.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem, quando for feita em mais de uma categoria profissional, não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

4.1 — Produção:

1) Não há aprendizagem para pessoal não especializado e para as categorias em que estão previstos ajudantes; para as restantes, o tempo de aprendizagem será o seguinte:

- Três anos para oleiros de todas as categorias;
- Dois anos para acabadores, escolhedores, vidradores e embaladores;
- Um ano para apontadores, operadores de máquinas automáticas de olaria, rebarbadores e prensadores;
- Seis meses para todas as restantes categorias com aprendizagem;

2) Os trabalhadores admitidos com 19 anos, ou mais, terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos;

3) Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com 16 anos;

4) Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do último ano;

5) Antes de terminado o período de aprendizagem nos termos dos números anteriores, poderá ser atribuída a profissão de auxiliar de serviço a qualquer trabalhador menor que complete 18 anos.

4.2 — Comércio:

1) Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem, na empresa, três anos de prática ou 18 anos de idade;

2) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria;

3) O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro logo que completem, na empresa, quatro anos de permanência na categoria.

4.3 — Construção civil e madeiras:

- 1) Os aprendizes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.^a;
- 2) Nos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade a aprendizagem será reduzida para dois anos;
- 3) Os oficiais de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.^a ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria profissional.

4.4 — Manutenção eléctrica:

- 1) Serão promovidos a ajudantes do 1.^o ano os aprendizes que completarem três anos na profissão ou que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos será promovido a ajudante do 1.^o ano, desde que complete seis meses na profissão;
- 2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 4) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano.

4.5 — Manutenção mecânica:

- 1) São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- 2) Não haverá aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, sendo admitidos directamente como praticantes;
- 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- 4) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas, findos os quais ascenderão a oficiais do 3.^o escalão;
- 5) Os oficiais dos 3.^o e 2.^o escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, dois ou quatro anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;
- 6) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho;
- 7) Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de

trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical, ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

4.6 — Técnico de desenho — os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado na profissão três anos na categoria de praticante;
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.^o ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos.

4.7 — Profissionais de engenharia — consideram-se quatro graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

III — Densidades

1 — Não haverá mais de 50% de pré-aprendizes ou aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — Para as profissões de vendedores é obrigatório:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles, obrigatoriamente, a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver, obrigatoriamente, um chefe de vendas.

3:

- a) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja igual a um mínimo de três, será obrigatória a existência de, pelo menos, um cozinheiro de 1.^a;
- b) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja superior a três, será obrigatória a existência de um encarregado de refeitório e um ecónomo;
- c) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja igual a dois, será obrigatória a existência de um cozinheiro de 2.^a

4 — Os veículos ligeiros com distribuição e pesados serão obrigatoriamente ajudante de motorista, excepto se a empresa comprovar que é desnecessário.

ANEXO I-A

Admissão e carreira profissional (dos restantes subsectores de cerâmica)

Condições de admissão e carreira profissional

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes profissões:

- a) 16 anos como idade mínima de admissão — arquivista técnico;
- b) 18 anos como idade mínima de admissão:

Ajudante de motorista;
Auxiliar de serviços;
Cobrador;
Fiel de armazém;
Fogoeiro;
Forneiro;
Guarda;
Mecânico de carpintaria;
Motorista;
Oleiro de sanitários;
Operador heliográfico;
Operador de enforma e desenforma;
Porteiro;
Prensador;
Preparador de pasta;
Servente;
Trabalhador de carga e descarga;
Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título académico, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior as seguintes profissões:

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais;

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial;

Controlador de produção — curso comercial ou equivalente;

Cronometrista — ensino preparatório complementar ou equivalente;

Desenhador:

1) Para desenhador de execução:

- a) Curso complementar — 11.º ano (mecanotecnia, electrotecnia, construção civil, artes de fogo ou artes gráficas), que ingressarão como desenhador de execução tirocinante;
- b) Curso geral — 9.º ano (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas), que ingressarão como tirocinante de desenhador do 1.º ano, passando a desenhador de execução tirocinante no final do 2.º ano;

2) Para desenhador industrial ou desenhador de arte aplicada:

- a) Experiência profissional de pelo menos cinco anos como desenhador de execução e uma das habilitações referidas no n.º 1);
- b) Curso da via profissionalizante do 12.º ano, nomeadamente desenhador de construções mecânicas ou técnico de *design* cerâmico/metais e pelo menos dois anos de experiência profissional;

3) Para desenhador projectista:

- a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador industrial;

4) Para desenhador-criador de produto cerâmico:

- a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador de arte aplicada;
- b) Curso superior de Design de Equipamento (bacharelato) e pelo menos um ano de experiência profissional como desenhador de arte aplicada;

5) Os trabalhadores com uma das habilitações anteriores e com experiência de uma especialidade de desenho não ficam sujeitos a qualquer tempo de tirocínio, nomeadamente os referidos no n.º 1), sendo admitidos com base na sua qualificação profissional;

Fogoeiro — admissão nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueira para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

Modelador-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Motorista — carta de condução profissional;

Operador de laboratório — curso industrial ou equivalente;

Pintor altamente especializado de painéis — curso de cerâmica decorativa de escolas técnicas ou equivalentes;

Pintor-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Planificador — curso comercial ou equivalente;

Profissional de engenharia — curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sempre exigida a carteira profissional ou outra comprovação legal equivalente;

Técnico de serviço social — diplomado por escolas oficiais reconhecidas;

Trabalhadores de cantina ou refeitório — estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional;

Verificador de qualidade — curso industrial ou equivalente.

5 — Exceptuam-se do disposto no n.º 4 todos os profissionais que já desempenhem, há mais de seis meses, as funções respectivas, ainda que não habilitados com os títulos académicos adequados para o efeito.

Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica

superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem quando for feita em mais de uma categoria profissional não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — O tempo de prestação do serviço militar não é contado como tempo de aprendizagem. Chegado, porém, o momento em que este teria terminado, se não fora a sua interrupção pelo serviço militar, o aprendiz tem direito a requerer à comissão paritária exame de aptidão, que, a ser julgado satisfatório, porá termo ao período de aprendizagem.

5 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

a) Produção:

1) Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com a idade de 16 anos;

2) Todos os trabalhadores têm três anos de aprendizagem desde que a sua idade esteja compreendida entre os 16 e os 18 anos, inclusive, sem prejuízo do disposto no n.º 6;

3) Os trabalhadores admitidos com 19 anos ou mais terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos;

4) Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do 3.º ano;

5) As categorias de pintor, modelador e gravador terão, em qualquer caso, uma aprendizagem de mais um ano em relação às restantes;

6) Para as categorias abaixo indicadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

a) 6 meses:

Alimentador-recolhedor de máquinas;
Condutor de transpaletes;
Condutor de vagonetas através de *charrito*;
Condutor de veículos industriais leves e pesados;
Desmoldador;
Encarrulador ou empilhador;
Ensacador;
Operador de máquina automática de amassar ou moer;
Operador de máquina automática de olaria;
Operador de máquinas do grupo 9;
Operador de pontes rolantes;

b) 18 meses:

Acabador;
Enquadrador;
Operador de instalação automática de preparação de pastas;
Operador de máquina de prensar;
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;
Operador de máquina semiautomática de olaria;
Operador de máquina de vidrar;
Operador de máquina tipo *roller*;

c) 24 meses:

Cromador;

7) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária;

b) Comércio:

- 1) Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completarem dois anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria;
- 3) O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro, respectivamente, logo que completarem, na empresa, três anos de permanência na categoria;

c) Construção civil e madeiras:

- 1) Os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;
- 2) Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada. Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador requerer para a comissão paritária;
- 3) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária;

d) Manutenção eléctrica:

- 1) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem dois anos na profissão ou os que, tendo completado 17 anos, já possuam dois anos de serviço na profissão; logo que o aprendiz complete 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;
- 2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

- 4) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano;
- e) Profissionais de engenharia — consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus I e II considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e dois anos no grau II;
- f) Gráficos:
- 1) Na profissão de fotógrafo haverá três anos de aprendizagem, três de auxiliar e um ano de estagiário;
 - 2) Nas profissões de impressor e transportador haverá três anos de aprendizagem, um ano de auxiliar e um ano de estagiário;
- g) Manutenção mecânica:
- 1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
 - 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular;
 - 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante;
 - 4) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
 - 5) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular;
 - 6) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas;
 - 7) O ajudante de lubrificador após um ano de prática será promovido a lubrificador;
 - 8) Os profissionais de 3.ª e de 2.ª classes que completem dois e três anos, respectivamente, de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;
 - 9) Após três anos de permanência na profissão e na empresa, poderá o operário não especializado ou servente de manutenção mecânica requerer um exame técnico-profissional para ser reclassificado, no caso de aprovação na profissão para que se mostre mais habilitado;

h) Químicos:

- 1) Na carreira profissional dos analistas físico-químicos, o estágio tem a duração de um ano, passado o qual se ascenderá à classe de 3.ª;
- 2) Os analistas físico-químicos de 3.ª e de 2.ª classes serão promovidos a 2.ª e 1.ª classes, respectivamente, ao fim de dois e três anos;

i) Técnicos de desenho:

- 1) O desenhador de execução tirocinante ao completar um ano na categoria ascenderá a desenhador de execução (até três anos);
- 2) A promoção de desenhadores com mais de três anos às categorias superiores a desenhador de execução faz-se pelo desempenho das respectivas funções, por preenchimento de vagas ou por proposta da empresa;
- 3) O desenhador de execução e o desenhador industrial poderão fazer carreira para a categoria de técnico industrial;
- 4) Os desenhadores projectistas ou os desenhadores-criadores que passem a exercer funções de coordenação em relação a profissionais da sua área de actividade e do seu nível ou relativamente a profissionais de outras áreas, de nível equivalente, serão remunerados com o vencimento praticado para o técnico industrial do grau III. Esta situação poderá ter carácter permanente ou transitório, devendo, neste último caso, o exercício de funções não ser superior a seis meses seguidos ou interpolados, no período de um ano civil;
- 5) O desenhador-criador de produto cerâmico que seja diplomado com um curso superior (Design de Equipamento ou Artes Plásticas) terá uma carreira equivalente à definida para os profissionais de engenharia;

- j) Técnicos de serviço social — consideram-se os graus I e II respectivamente, de estágio e adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

ANEXO II

Definição de funções (do subsector da cerâmica estrutural)

Acabador de telha. — O trabalhador que acaba e compõe a telha depois de prensada.

Acabador de tubos de grés. — O trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afinador de máquinas. — O trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

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

Ajudante de enformador. — O trabalhador que auxilia o enformador nas tarefas da sua competência.

Ajudante de desenformador. — O trabalhador que auxilia o desenformador nas tarefas da sua competência.

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

Ajudante de fogueiro. — O trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — O trabalhador que auxilia o lubrificador no desempenho das suas funções; ocupa-se de tarefas não especificadas.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia também nas cargas e descargas, quando necessário.

Ajudante de prensador. — O trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas tarefas.

Alimentador de barros. — O trabalhador que abastece e vigia uma máquina utilizada no destorroamento de barro.

Amassador ou moedor de barros. — O trabalhador que prepara o barro, independentemente do processo adoptado.

Analista físico-químico. — O trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — O trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Aparador de telha. — O trabalhador que retira a telha da prensa.

Apontador cerâmico. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção.

Apontador metalúrgico. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de

elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários aos sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de armazém. — O trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas, materiais diversos, procedendo, sempre que necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda à separação de encomendas.

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar menor. — O trabalhador sem qualquer especialização profissional de idade inferior a 18 anos.

Auxiliar de serviços. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Bate-chapas. — O trabalhador que procede, normalmente, à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas de viaturas.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadoria, no comércio, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local de vendas 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 para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — 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.

Caixoteiro (gazeteiro). — O trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

Carpinteiro. — O trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Chefe de equipa. — O trabalhador que controla ou coordena directamente um grupo de profissionais, no máximo de 12, e colabora, se necessário, com os seus superiores hierárquicos.

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Condutor desmantelador-destorroador de barros. — O trabalhador que conduz e vigia, por meio de painel de comando, uma máquina móvel destinada ao desmantelamento e destorroamento do barro no parque de matérias-primas.

Condutor de vagonetas. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, através de *charriot*, transbordador ou qualquer outro sistema adoptado para tal, conduz vagonetas de e para os fornos, secador ou linhas de fabricação.

Condutor de veículos industriais leves. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos de peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos de peso líquido superior a 3500 kg, inclusive.

Controlador de aparelho elevador de telhas. — O trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina elevadora e prepara, por empilhamento, para a enfora, as telhas conduzidas pelo tapete transportador subposto à zona de descarga.

Controlador de produção. — O trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção, nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção.

Copeiro. — O trabalhador que superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar e pode empratar a fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e auxiliar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cortador de tijolo. — O trabalhador que corta o tijolo à saída da máquina (fieira).

Cozinheiro. — O trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir

os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a um inventário de todo o material da cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão de pessoal.

Decorador. — O trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimento à mão ou à pistola e aplica estampilhas.

Desencaixador de ladrilho. — O trabalhador que retira das máquinas (gazetas) os ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenformador. — O trabalhador que retira do forno os produtos cerâmicos cozidos.

Desenhador (técnico). — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julga necessárias ou convenientes.

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

Desmoldador. — O trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Despenseiro. — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Ecónomo. — O trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Embalador. — O trabalhador que embala o material cerâmico em taras de madeira ou outras.

Embalador de louça de grés. — O trabalhador que embala a louça de grés em taras de madeira ou outras.

Empregado de balcão ou de «self-service». — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas; fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de limpeza. — O trabalhador que limpa e arruma as várias dependências de um refeitório; limpa determinadas superfícies varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre com cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó dos cortinados, carpetes ou outros revestimentos batendo, escovando ou manobrando um aspirador; limpa o pó e retira manchas de paredes, de tectos e de móveis; dá brilho aos objectos metálicos e espelhos, lava vidros e persianas; arruma móveis, objectos de adorno e outros. Pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavandaria e de copa.

Empregado de mesa ou de «self-service». — O trabalhador que faz a recolha de todo o material das mesas e, depois de utilizado pelos clientes, transporta-o para as lavagens.

Encarregado. — O trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Encarregado-ajudante. — O trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

Encarregado-foguetiro. — O trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os respectivos foguetiros e ajudantes.

Encarregado geral. — O trabalhador que orienta nas instalações fabris o trabalho de dois ou mais encarregados de secção, em qualquer fase de fabrico.

Encarregado de refeitório. — 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 discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Encarregado de secção. — O trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Enfornador. — O trabalhador que coloca dentro do forno os produtos cerâmicos a cozer.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — O trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — O trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos em cru ou cozidos.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — O trabalhador que, em linha automática de escolha, procede à selecção e tonalidades de azulejo e ou pavimentos vidrados.

Estucador. — O trabalhador que executa esboços, estuques e lambris.

Ferreiro ou forjador. — O trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomendas, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Foguetiro. — O trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciando pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista-moldista. — O trabalhador que faz as madres, moldes e formas.

Forneiro. — O trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos, quer sob sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob orientação do técnico responsável.

Forneiro-ajudante. — O trabalhador que auxilia o forneiro ou alimenta o forno sob orientação deste.

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

Guarda. — O trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquina e equipamentos em laboração fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cuja operação não exija condutor privativo.

Lavador. — O trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza de tecido e cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lubrificador auto. — O trabalhador que lubrifica veículos automóveis, muda-lhes o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com os óleos indicados.

Lubrificador de máquinas. — O trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Marteleiro. — O trabalhador que opera com o martelo accionado pelo compressor nas escavações de barros.

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

Misturador de barros. — O trabalhador que manobra e vigia um malaxador destinado a misturar e a amassar o barro com água, para lhe dar a requerida plasticidade.

Modelador. — O trabalhador que faz o primeiro molde, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Montador-ajustador de máquinas. — O trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento, ou que procede à rascação de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista de ligeiros. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Motorista de pesados. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Oficial electricista. — O trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oleador de lastra. — O trabalhador que prepara e oleia a lastra para a prensa.

Oleiro-colador-asador. — O trabalhador que, por colagem, fabrica acessórios de tubos de grés ou aplica asas e bicos em louça de grés.

Oleiro-formista ou de lambugem. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro jaulista. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas contra molde em máquinas não automáticas.

Oleiro-rodista. — O trabalhador que à roda puxa o barro ou fabrica peças.

Operador-afinador de máquina. — O trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Operador de atomizador. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha de produtos dos secadores atomizadores.

Operador de desenforna. — O trabalhador que, fora do forno e desde que não tenha, para o desempenho das suas tarefas, de entrar nele, retira as peças arrefecidas das placas ou telas dos fornos de passagem ou vagonetas dos fornos-túneis e coopera no desencravamento do forno, quando for necessário.

Operador de enforna. — O trabalhador que, fora do forno, coloca os produtos para posterior enforna sobre vagões ou quaisquer outros dispositivos para cozimento.

Operador de instalação automática de fabrico. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação automática composta, alimentada de barro e água, dispositivos de vaporização, vacuómetro, fieira, sistema de cortes, tapetes transportadores e secador, destinada à produção interior de tijolos, através de fieira apropriada.

Operador de instalação automática de preparação. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento, por meio de quadro sinóptico, de uma instalação automática utilizada no destorroamento, laminagem, doseamento, amassamento e prensagem de barros, com vista à produção de artigos cerâmicos.

Operador de máquina automática de amassar ou moer. — O trabalhador que alimenta e vigia uma máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas, vidros e combustíveis sólidos.

Operador de máquina automática de descarga. — O trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — O trabalhador que, além de controlar todas as manobras

da máquina, controla a saída do material desde a boca da fieira à entrada no secador.

Operador de máquina de prensar. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática ou revólver.

Operador de máquina de vidrar. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de telas de abastecimento de máquina de prensar. — O trabalhador que põe a funcionar a tela transportadora de barro, encarregando-se de orientar o transporte, através de um mecanismo de agulhas, para os silos de diversas prensas, sendo igualmente responsável pela limpeza dos resíduos que caem da tela.

Pedreiro ou trolha. — 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.

Pintor. — O trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Planificador. — O trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e a adquirir para realizar trabalhos em carteira ou previstos; a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos, por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; desencadeia no momento exacto as operações previstas; regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Porteiro. — O trabalhador que tem por função, à entrada da empresa, registar a entrada e saída do pessoal, certificando-se se o material a sair vai acompanhado da respectiva guia de remessa, e anuncia as pessoas nos diversos sectores, podendo ainda estabelecer ligações telefónicas fora das horas normais de serviço.

Praticante. — O trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Praticante-caixeiro. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Prensador. — O trabalhador que opera com máquina de prensar, manual, semiautomática ou automática.

Pré-oficial. — O trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador. — O trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — O trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou cacos de grés para que os mesmos sejam moídos.

Preparador de enforma. — O trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para posterior enforma.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — O trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Profissionais de engenharia:

1 — Definição. — Profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico, a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Profissional de engenharia do grau II:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelas simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia do grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade, de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagem, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-profissionais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para a entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Respon-

sabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona.

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

Rebarbador. — O trabalhador que retira a rebarba das peças em cru.

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

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

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno. — O trabalhador que pelos processos de soldadura por electroarco ou a oxi-acetileno liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Tapador das portas do forno. — O trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enfora, podendo executar outras funções sempre que necessário.

Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevador tipo prateleira. — O trabalhador que tira ou carrega tijolo ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.

Tirador de tijolos. — O trabalhador que retira o tijolo da mesa de corte automático ou manual ou da tela transportadora à saída da mesa.

Tirocinante de desenhador. — O trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínios para o ingresso na categoria de desenhador.

Torneiro mecânico. — O trabalhador que, operando em torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Proceda também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes à operação a executar.

Trabalhador de carga e descarga. — O trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa a limpeza e assegura a higiene das instalações sanitárias e outras.

Vendedor. — O trabalhador que regista encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, enuncia os preços e condições de venda, transmite as encomendas à empresa e elabora relatórios relativos à sua actividade profissional, nomeadamente no que se refere aos contactos efectuados e transacções comerciais concluídas.

Verificador de qualidade. — O trabalhador que verifica se os produtos e trabalhos executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — O trabalhador que vidra peças cerâmicas.

ANEXO II-A

Definição de funções (dos restantes subsectores de cerâmica)

Abocador. — É o trabalhador que executa a colagem boca a boca de peças cerâmicas, em cru ou em chacota, com vista à sua posterior enfora.

Acabador. — É o trabalhador que acaba peças cerâmicas à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, podendo compô-las.

Acabador de imagens e estatuetas. — É o trabalhador que acaba, à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, imagens, estatuetas ou peças figurativas equivalentes.

Acabador de louça sanitária. — É o trabalhador que acaba as peças de sanitário provenientes de fabrico semiautomático, preparando-as para serem vidradas.

Acabador de tubos de grés. — É o trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o profissional que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Agente de métodos. — É o profissional que estuda os métodos para a execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

Agente técnico de arquitectura e engenharia. — Todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrância de

construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor, podendo ter os seguintes graus:

Grau I — é o profissional que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão da execução e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; pode dar assistência a outros técnicos mais qualificados;

Grau II — é o profissional que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão. Toma decisões de responsabilidade, orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

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

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

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que coadjuva o lubrificador na suas funções.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e auxilia também as cargas e descargas quando necessário.

Ajudante de oleiro de sanitários. — É o trabalhador que auxilia o oleiro de sanitários em trabalhos da sua competência.

Ajudante de operador de enfora e desenfora. — É o trabalhador que auxilia o operador em trabalhos da sua competência.

Ajudante de prensador. — É o trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas funções.

Ajudante de preparador de pasta. — É o trabalhador que auxilia o preparador de pasta nos trabalhos da sua competência.

Alimentador/recolhedor de louça sanitária. — É o trabalhador que transfere a louça de um sistema de transporte automático para qualquer máquina ou vice-versa.

Alimentador/recolhedor de louça máquina. — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta ou recolhe os produtos de qualquer dispositivo mecânico, com accionamento próprio, que introduz modificação no pro-

duto. Esta categoria aplica-se igualmente em bandas transportadoras destinadas à distribuição seleccionada do trabalho, nomeadamente dos cromadores.

Amassador ou moedor de barro. — É o trabalhador que prepara o barro, seja qual for o processo adoptado.

Analista físico-químico. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção, podendo ainda colaborar no controlo e na verificação de qualidade.

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

Arvorado ou seguidor. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Pode também ser designado chefe de equipa.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas ou materiais diversos, procedendo, sempre que é necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda aos apartes de encomendas.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

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

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede, normalmente, à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins de viaturas.

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros-socorros a sinistrados, podendo ainda efectuar a montagem de mangueiras a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário e igualmente responsável pela inspecção periódica e conservação dos equipamentos inerentes à sua função.

Cazeteiro. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas quentes e frias, alcoólicas ou não, bem como sanduíches, torradas e pratos ligeiros em estabelecimentos hoteleiros ou similares.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da 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 para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento de venda por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de praça (pracista). — É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas exercidas na área do distrito onde se encontram instaladas a sede ou delegação da empresa a que ele se encontra adstrito.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, anuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que está adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixoteiro (gazeteiro). — É o profissional que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

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

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o profissional que executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais, utilizando para as moldações ferramentas manuais ou mecânicas.

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

Chefe de equipa de manutenção/oficial principal. — 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 equipa da produção. — É o trabalhador que controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim, no máximo de sete.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que tem por função a orientação do movimento da frota de transportes da empresa, da sua conservação e a disciplina imediata dos trabalhadores adstritos à mesma.

Chefe de sector fabril. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas em que se fabrique mais de um produto distinto e superintende no trabalho dos encarregados das secções desse sector. Por produtos distintos entende-se louça sanitária, azulejos, pavimentos (ladrilhos, mosaicos e placas), louça doméstica ou decorativa, cerâmica electrotécnica, refractários, telha e tijolo.

Chefe de turno. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas que trabalhem em regime de laboração plena por turno.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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

Condutor de transpaletes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com dispositivos eléctricos de transporte e pequena elevação de condução apeada.

Condutor de vagonetas através de «charriot». — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz vagonetas de e para os fornos utilizando o transbordador.

Condutor de veículos industriais leves. — É o trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos, para peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — É o trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos para peso líquido superior a 3500 kg, inclusive.

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

Controlador de produção. — É o trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fa-

bricação de elementos de alvenaria ou outros e realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas, a fim de se efectivarem correcções ou apurar responsabilidades.

Copeiro. — Superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar, pode empratar fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e de utilizar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cosedor de panos. — É o trabalhador que cose panos para filtros-prensa.

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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes, amanhã o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode, ainda, ser incumbido de propor a admissão e despedimento do pessoal.

Cromador-roleiro. — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na louça ou azulejos cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos o rolo, baeta ou escova.

Cronometrista. — É o trabalhador que predominantemente procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de determinadas tarefas, executando ainda o seu registo e fazendo a respectiva análise estática.

Decorador. — É o trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimentos (à mão ou à pistola) e aplica estampilha.

Decorador de porcelana. — É o trabalhador que executa as tarefas de decoração, designadamente filetes, tarjas, fundos, enchimento (à mão ou à pistola) e aplicação de estampilhas.

Decorador de serigrafia. — É o trabalhador que decora, por serigrafia, em aparelhos manuais ou mecânicos.

Demonstrador. — Faz demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desencaixador de azulejos. — É o trabalhador que retira das gazetas os azulejos, ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenhador de arte aplicada. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador-criador, ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa os desenhos das peças, moldes e outros com fins decorativos. Define e descreve os desenhos até ao pormenor necessário, técnico ou artístico, para a sua ordenação e processo executivo; verifica medidas e contracções das peças fabricadas, utiliza conhecimentos técnicos e artísticos de materiais e de processos de execução. Colabora na elaboração de orçamentos, consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode especializar-se em artes gráficas, publicidade, executando todo o trabalho de arte final, gráfica ou publicitária.

Desenhador-criador de produto cerâmico. — É o profissional que, com base na sua experiência ou conhecimentos específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha os produtos de cerâmica e ou seus motivos artísticos, decorativos ou publicitários. Desenvolve uma actividade criativa no estudo ou projecto das formas estéticas e qualidades de um produto, considerando factores como beleza, funcionalidade e praticidade. Colabora na solução e problemas de produção, nomeadamente na criação de modelos. Elaborar e executa os planos, vistas, perspectivas, moldes ou maquetas, estabelecendo as informações necessárias sobre materiais e produtos. Efectua orçamentos ou estimativas de custos. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desenhador de execução. — É o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e segundo directivas bem definidas, com eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos ou esquemas, gráficos, reduções, ampliações ou alterações, a partir de elementos detalhados fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações precisas. Poderá efectuar medições e levantamentos de elementos existentes respeitantes aos trabalhos em que participa. Efectua outros trabalhos similares.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional para ingresso na categoria de desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho mais qualificados no âmbito de uma actividade/especialidade compatível.

Desenhador industrial. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador projectista ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas de conjunto ou pormenor de peças, equipamentos ou instalações, em trabalhos novos ou de manutenção, nomeadamente vistas, plantas, alçados, perspectivas, diagramas, gráficos e outros traçados rigorosos, com base em esboços, especificações e conhecimento de materiais, de processos

de execução e das práticas de construção. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra. Efectua levantamentos, medições, esboços e descrição de elementos existentes. Efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho, nomeadamente áreas, pesos e volumes. Colabora na elaboração de orçamentos. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode ocupar-se numa ou mais das especialidades seguintes: mecânica e máquinas; equipamento e instalação eléctrica, construções e instalações industriais.

Desenhador projectista. — É o profissional que com base na sua experiência ou conhecimento específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho. Pormenoriza ou desenvolve o projecto, efectua cálculos e elabora notas descritivas e de síntese que completem ou esclareçam os aspectos particulares das peças desenhadas que se tornem necessárias à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução. Colabora, quando necessário, na elaboração ou análise de cadernos de encargos, elementos para orçamentos ou estimativas de custo e processos de concurso. Presta apoio técnico ou assistência em trabalhos de construção, montagem ou instalação de equipamentos, estabelecendo ligação de informações entre a obra e o projecto. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desmoldador. — É o trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Desvidrador. — É o trabalhador que retira o vidro de peças que vão ser sujeitas a posterior cozedura, a fim de evitar que as mesmas possam ficar coladas entre si.

Ecónomo. — Orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode, ainda, ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

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

Embalador-empalhador. — É o trabalhador que embala material cerâmico, com ou sem palha, em taras de madeira ou outras. Poderá ainda acondicionar com palha produtos cerâmicos em veículos de transporte.

Empregado de balcão. — Serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de creche. — É o trabalhador que tem como função a prestação de todos os cuidados necessários às crianças, sua vigilância e, bem assim, a responsabilidade da higiene dos locais a elas destinados.

Empregado de refeitório. — Executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumo, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava-louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado-ajudante. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter a seu cargo um ou mais fiéis de armazém.

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

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todos os serviços dentro do seu sector, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado geral. — É o trabalhador que orienta e coordena, com a colaboração dos encarregados, todo o trabalho inerente ao sector ou serviço a que pertence.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador responsável pela limpeza e higiene nos locais de trabalho, bem como pela orientação e disciplina de outros trabalhadores adstritos a essa função.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que tem como função a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores de manutenção, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias à boa execução das tarefas que lhes estão confiadas. Substitui as anteriores profissões de encarregado electricista e encarregado metalúrgico.

Encarregado de modelação. — É o trabalhador que, permanecendo na secção de modelação, tem como fun-

ção a orientação e disciplina imediata dos modeladores e outros trabalhadores que nela trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de pintura altamente especializado. — É o trabalhador que tem como funções a orientação e disciplina imediata dos pintores altamente especializados, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de refeitório. — 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 discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento do pessoal.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas (esta categoria abrange implicitamente a categoria de mestre forneiro).

Encarrulador ou empilhador. — É o trabalhador que dispõe em pilhas (carrulos, carros ou prateleiras) os azulejos ou outros produtos, crus ou cozidos.

Enfermeiro. — Avalia as necessidades, em matéria de enfermagem, dos indivíduos, famílias e comunidades. Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem, directos e globais, em medicina curativa, preventiva e do trabalho e avalia os seus resultados.

Enfermeiro-chefe. — Gere os postos de prestação de cuidados de enfermagem. Orienta, supervisiona e avalia o pessoal de enfermagem desses serviços. Participa na gestão do serviço onde está integrado. Presta cuidados de enfermagem, quando necessário, tendo em vista a orientação e formação do pessoal de enfermagem. Avalia as necessidades em unidades de enfermagem aos utentes, o nível de cuidados prestados e propõe melhorias.

Enfermeiro especialista. — Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem globais a todos os níveis de prevenção, estando além disso preparado para prestar cuidados específicos em especialidades legalmente instituídas e na medicina do trabalho. Trabalha em conjunto com a equipa de saúde e grupos da comunidade.

Enfermeiro-supervisor. — Orienta e avalia directamente a aplicação de cuidados de saúde, propõe medidas necessárias à melhoria do nível desses cuidados de enfermagem e da gestão dos serviços. Orienta, supervisiona

e avalia os enfermeiros-chefes dos serviços que lhes estão atribuídos.

Enquadrador. — É o trabalhador que procede à formação de placas de revestimento, constituídas por pequenas peças de cerâmica, coladas em suporte de papel ou qualquer outro material.

Ensacador. — É o trabalhador que predominantemente conduz o ensacamento, manual ou com máquina de ensacar e seus acessórios, assegurando a movimentação das embalagens e o peso dos sacos cheios, fazendo a limpeza da sua zona de trabalho.

Entalhador ou abridor de chapa. — É o trabalhador que abre desenhos em papel ou chapa de metal.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos, em cru ou cozidos.

Escolhedor de feldspato. — É o trabalhador que faz a selecção e separação deste produto.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — É o trabalhador que em linha automática de escolha procede à selecção de defeitos e tonalidades de azulejos e ou pavimentos vidrados.

Escolhedor de louça sanitária. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos de louça sanitária, excluindo os acessórios, em cru ou cozidos, fazendo, se necessário, o seu espanamento.

Estampador. — É o trabalhador que imprime no papel gravuras abertas em metal, manualmente a frio podendo igualmente operar com máquinas de estampar.

Estagiário, praticante e aprendiz. — Os trabalhadores que estagiam, praticam ou fazem aprendizagem nas funções inerentes às respectivas categorias.

Ferramenteiro. — É o trabalhador a quem se confia a distribuição, recolha e controlo de ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que controla a entrada e saída de materiais ou produtos, tendo ainda a seu cargo as existências físicas, isto é, o controlo da ficha de *stock*, podendo ser responsável pela disciplina de até dois subordinados.

Filtrador de pasta. — É o trabalhador que trabalha com filtros-prensa ou outros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras

de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza dos tubulares, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa formas de trabalho.

Formista-moldista. — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas.

Forneiro. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos, nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob a orientação do técnico responsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Forneiro ajudante. — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão ou alimenta o forno sob orientação daquele.

Forneiro de louça sanitária. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos e à sua carga e descarga nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob orientação do técnico responsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas opacas ou transparentes, podendo utilizar tramados. Pode, ainda, efectuar trabalhos de retoque.

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

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou prepara artigos de chapa fina, tais com folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Gazeteiro. — É o trabalhador que fabrica caixaria de enforna, ou gazetas, manual ou mecanicamente, podendo ainda proceder à sua reparação e conservação.

Gravador. — É o trabalhador que, compondo desenhos ou não, grava em metal.

Gravador-criador. — É o trabalhador que cria os desenhos e os grava em metal.

Gravador em telas de serigrafia. — É o trabalhador que, compondo desenhos, grava em tela serigráfica.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquinas e equipamentos em laboração, fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cuja operação não exija condutor privativo.

Impressor. — Monta os quadros na máquina, efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador e afina as cores a utilizar de acordo com a maquete.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Lapidador ou polidor. — É o trabalhador que lapida ou pule louça ou material eléctrico depois de cozido.

Lavador. — Lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes, é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lavador de caulinos e areias. — É o trabalhador que limpa e separa, por lavagem, estes materiais e as suas impurezas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador auto. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda-lhes o óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com os óleos indicados.

Lubrificador de máquinas. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para conseguir as peças pretendidas.

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

Mecânico de carpintaria. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Misturador. — É o trabalhador que procede à mistura homogênea de lotes de pequenas peças cerâmicas para posterior enquadramento e colagem. Poderá ainda abastecer os postos de trabalho com o produto da mistura.

Modelador. — É o trabalhador que faz o primeiro modelo que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Modelador-criador. — É o trabalhador que é responsável pela criação de novos modelos originais para o fabrico do primeiro modelo, podendo ainda proceder a vários ensaios inerentes à modelação.

Moldador de estruturas em fibra. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa moldes e ou madres para fins cerâmicos em araldite ou produto similar.

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

Montador de refractários anticorrosivos. — É o trabalhador que executa a montagem em aparelhos térmicos e instalações químicas de materiais refractários, anticorrosivos e outros afins, com o fim de os proteger de altas temperaturas ou agentes químicos agressivos.

Montista. — É o trabalhador que faz a montagem das peças metálicas na pequena aparelhagem eléctrica ou em peças cerâmicas.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis do óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, um ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oleiro-acabador de louça artística e decorativa. — É o trabalhador que fabrica e acaba por lambagem ou à lastra um conjunto de peças que, depois de por ele coladas, se constituem numa só peça de escultura (esta categoria anula e substitui a anterior categoria de oleiro-acabador de louça artística e decorativa de porcelana).

Oleiro de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que enche, desmolda e acaba acessórios de sanitários.

Oleiro asador-colador. — É o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro-enchedor. — É o trabalhador que fabrica manualmente material refractário em formas de gesso, de madeira ou noutras e que o desmolda e acaba.

Oleiro-formista ou de lambugem. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro jaulista. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas a contra molde em máquinas não automáticas.

Oleiro de lambugem de sanitários. — É o trabalhador que enche os moldes de louça sanitária com pasta (lambugem), desmolda-os, fazendo o seu acabamento, excluindo os acessórios.

Oleiro de linha automática de louça sanitária. — É o trabalhador que molda e desmolda as peças, faz os primeiros acabamentos, bem como algumas colagens, e as coloca e retira das alpiotas.

Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia. — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador-afinador de máquinas. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Operador de atomizador. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto dos secadores atomizadores.

Operador de enforna e desenforna. — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Operador de estufas ou secadores. — É o trabalhador que efectua as entradas e saídas dos produtos semiacabados nas estufas ou secadores.

Operador heliográfico. — É o profissional que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica e corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador de instalação de preparação automática de pastas. — É o trabalhador que tem por função o controlo de todo um sistema de automatização de pesagem e preparação de pasta.

Operador de laboratório. — É o trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas conforme instruções fornecidas por técnico analista.

Operador de linha automática de louça sanitária. — É o trabalhador que executa operações de enchimento e ou vazamento e outras específicas destas linhas.

Operador manual de balanças. — É o trabalhador que manualmente pesa o produto para prensagem.

Operador de máquinas de agrafar. — É o trabalhador que tem por função agrafar as grades ou caixas de cartão para embalagem de determinados produtos cerâmicos, podendo ainda cintar as referidas embalagens.

Operador de máquinas de amassar ou moer. — É o trabalhador que alimenta e vigia qualquer máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas ou vidros.

Operador de máquina automática. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina automática de descarga. — É o trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina automática de olaria. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento da mesma, sem efectuar qualquer serviço especializado de oleiro.

Operador de máquina de estampar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, funcionamento e regulação da respectiva máquina.

Operador de máquina de filetar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

Operador de máquina de lavar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, recolha dos produtos e limpeza da mesma.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — É o trabalhador que, além de controlar todas as manobras da máquina, controla ainda a saída do material desde a boca da fieira até à entrada no secador.

Operador de máquina de plastificar. — É o trabalhador que opera com máquina ou aparelho que retrai o plástico que envolve, nas paletas, os produtos acabados.

Operador de máquina de prensar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática.

Operador de máquina semiautomática de olaria. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina e que fabrica peças com a mesma, utilizando, para o efeito, os seus conhecimentos de oleiro.

Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso. — É o trabalhador que prepara a pasta de gesso, tendo ainda a seu cargo a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina tipo «roler». — É o trabalhador responsável pela alimentação e recolha, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

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

Operador de máquina de vidrar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de pontes rolantes. — É o trabalhador que levanta, transporta e deposita cargas, conduzindo pontes rolantes.

Operário não especializado ou servente de manutenção mecânica. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Papeleiro. — É o trabalhador que corta cromos e papéis estampados.

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.

Pintor cerâmica. — É o trabalhador que, compondo ou não conjuntamente, desenha e pinta a pincel todo o artigo cerâmico, incluindo a pintura a pincel de imagens e estatuetas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor altamente especializado de painéis. — É o trabalhador que compõe, desenha e pinta a pincel toda uma série de composições figurativas ou de outra natureza de estrutura artística inseridas num painel de azulejos.

Pintor altamente especializado de porcelana. — É o trabalhador que, compondo ou não com sentido artístico, desenha e pinta a pincel em porcelana e com um mínimo de 10 anos na profissão de pintor ou com 8 anos, desde que possua curso profissional adequado.

Pintor-criador. — É o trabalhador que cria motivos de decoração, que os desenha e pinta a pincel em louça ou painéis de azulejos.

Pintor de veículos, máquinas e móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo quando necessário, afinar as tintas.

Planificador. — É o trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e meios a adquirir para realizar os trabalhos em carteira ou previstos; que, a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; que desencadeia no momento exacto as operações previstas; que regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Polidor. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Praticante de caixairo. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática. Escla-

rece-se que prensa automática é aquela que alimenta, prensa e extrai automaticamente.

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

Preparador. — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — É o trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou caco de grés, para que os mesmos sejam moídos.

Preparador de enforma. — É o trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para a posterior enforma.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — É o trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Preparador de mostruário. — É o trabalhador que tem a seu cargo a confecção, preparação e acondicionamento de mostruários.

Preparador de pasta de gesso. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de gesso para moldes ou madres.

Preparador de telas de serigrafia. — É o trabalhador que procede à gravação de desenhos em telas serigráficas, de qualquer medida, executando ainda todas as operações prévias ou posteriores àquele trabalho.

Preparador de trabalho de manutenção. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na manutenção, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramenta, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível. [Substitui a categoria de preparador de trabalho (EL) MET.]

Profissional de engenharia:

1 — Definição. — Profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau 1:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos

- projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Profissional de engenharia do grau II:

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

Profissional de engenharia do grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade, de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directo e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Profissional de engenharia do grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;

- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia do grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação, com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas, sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

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

Rebarbador. — É o trabalhador que tira a rebarba das peças em cru ou cozidas.

Recolhedor de taras. — É o trabalhador que predominantemente procede à recolha de taras vazias e seu encaminhamento para as secções convenientes.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo.

Rectificador de tijolos isolantes. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação dos tijolos isolantes cozidos, respeitando medidas rigorosas e procedendo à mudança dos discos de corte, conforme orientações superiores.

Retocador ou espanador. — É o trabalhador que tem por funções retocar as peças em cru ou depois de vidradas e espanar as peças antes de serem vidradas. Por conveniência de serviço, estes trabalhos podem ser executados isoladamente, isto é, retocar ou espanar.

Retocador de louça sanitária. — É o trabalhador que retoca peças de louça sanitária de forma a garantir a

definição em louça bicolor e ou a limpeza ou acabamento da peça em si, depois da operação de vidragem.

Roçador ou desbastador. — É o trabalhador que roça ou desbasta, por abrasão, qualquer peça cerâmica.

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

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

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

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco, ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Rapador de portas de forno. — É o trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enfora.

Técnico cerâmico. — É o trabalhador que para o desempenho das suas funções, de carácter essencialmente técnico, necessita de formação apropriada ou de experiência acumulada e actua com autonomia na resolução de alguns casos concretos. Deverá contemplar nomeadamente o responsável pelos fornos e pelas formulações de pastas e vidros.

Técnico electricista. — É o trabalhador que tenha completado cinco anos de efectivo serviço na categoria de oficial e possua o curso profissional de electricista ou de radioelectrónica de uma escola oficial de ensino técnico-profissional ou de outras escolas ou institutos, cuja equivalência seja reconhecida pelo Ministério da Educação, ou habilitações profissionais equivalentes. Deverá satisfazer, pelo menos, a uma das seguintes condições:

- a) Supervisão directa de outros profissionais electricistas com a categoria de oficial;
- b) Responsabilidade e decisão na detecção e reparação de avarias de todos os equipamentos em funcionamento.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que regula, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização.

Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa. Pode dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção, como o estudo de métodos e preparações de trabalho plenamente fabril.

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou da metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado para efeitos salariais ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que com independência e sigilo inerentes à função, sem exercer acção fiscalizadora ou disciplinar, colabora na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais e decorrentes da situação específica das empresas:

Grau I — técnico de serviço social sem experiência anterior (recém formado) que executa funções bem definidas e devidamente regulamentadas. Executa trabalho individualizado sob a orientação de técnico de serviço social de grau superior ou apoiado nos seus conhecimentos técnicos. Colabora em trabalho de equipa de acordo com a sua formação, mas sem tomar iniciativas;

Grau II — trabalhador com experiência que executa tarefas que exigem criação, dinamização e programação. Coordena trabalhos que necessitam de iniciativa, assim como algumas tomadas de decisão. Diagnostica e trata de problemas que afectam os indivíduos e os grupos e faz identificação daqueles que exigem uma reforma de estrutura;

Grau III — trabalhador com conhecimentos técnicos, especializados, aliados ao conhecimento global e particular de aspectos humanos integrantes da empresa, que exerce funções cujo grau de precisão exige espírito e inovação. Participa em equipas de estudo e desenvolvimento podendo tomar a seu cargo a sua planificação e execução;

Grau IV — trabalhador que executa tarefas de coordenação e ou chefia a quem cabem já tomadas de decisão. Elabora pareceres em influência directa na definição da política de pessoal da empresa e promove o desenvolvimento das potencialidades pessoais e sociais de realização individual e colectiva.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, sem qualquer experiência, faz tirocínio para ascender a desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho em trabalhos compatíveis.

Torneiro. — É o trabalhador que torneia peças mecanicamente.

Torneiro mecânico. — Trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de carga e descarga. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outros, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — É o profissional que se ocupa da limpeza, arrumação e conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção proceder à marcação do material.

Transportador. — Prepara os quadros (fornar, desgordurar, sensibilizar) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, salientando as características de ordem técnica.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se os produtos e trabalhos executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — É o trabalhador que vidra peças cerâmicas.

Vidrador de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que vidra, por qualquer processo, acessórios de sanitários.

Vidrador de louça sanitária. — É o trabalhador que vidra peças de louça sanitária, excluindo os acessórios.

Zincador. — É o trabalhador que zinca rolos de metal com gravuras para trabalho de estamparia em peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramento de categorias profissionais (do subsector da cerâmica estrutural)

Enquadramento de categorias profissionais:

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau III.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau II.

Grupo 1:

Analista principal;
Desenhador projectista;
Encarregado geral;
Profissional de engenharia do grau I-B.

Grupo 2:

Analista físico-químico de 1.^a;
Chefe de vendas;
Desenhador com mais de seis anos;
Encarregado de secção;
Profissional de engenharia do grau I-A.

Grupo 3:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Encarregado;
Encarregado-ajudante;
Encarregado de refeitório,
Encarregado de fogueiro;
Modelador.

Grupo 4:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Analista físico-químico de 2.^a;
Apontador metalúrgico;
Bate-chapas de 1.^a;
Chefe de equipa;
Controlador de produção;
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos;
Ferreiro ou forjador de 1.^a;
Fresador mecânico de 1.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de dois anos;
Planificador;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Verificador de qualidade.

Grupo 5:

Afinador de máquinas de 2.^a;
Analista físico-químico de 3.^a;
Bate-chapas de 2.^a;
Vendedor;
Vidrador;
Carpinteiro de 1.^a;
Condutor de veículos industriais pesados;
Cozinheiro de 1.^a;
Desenfordador;
Desenhador com menos de três anos;
Ecónomo;
Enfordador;
Estucador de 1.^a;
Ferreiro ou forjador de 2.^a;
Fogueiro de 1.^a;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Formista-moldista;
Fresador mecânico de 2.^a;
Mecânico de automóveis de 2.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;

Oficial electricista com menos de dois anos;
Oleiro formista ou de lambugem de 1.^a;
Oleiro jaulista;
Oleiro rodista;
Operador-afinador de máquinas;
Operador de atomizador;
Operador de desenforda;
Operador de instalações automáticas de fabrico;
Operador de instalações automáticas de preparação;
Pedreiro ou trolha de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Prensador;
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;
Primeiro-caixeiro;
Prospector de vendas;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a;
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados.

Grupo 6:

Acabador de tubo de grés;
Afinador de máquinas de 3.^a;
Ajudante de desenfordador;
Ajudante de enfordador;
Ajudante de fiel de armazém;
Apontador cerâmico;
Auxiliar de laboratório;
Bate-chapas de 3.^a;
Carpinteiro de 2.^a;
Caixoteiro (gazeteiro) de 1.^a;
Condutor de veículos industriais leves;
Controlador de aparelho elevador de telha;
Cortador de tijolo;
Cozinheiro de 2.^a;
Decorador de 1.^a;
Desencaixador de ladrilho;
Dispenseiro;
Embalador;
Embalador de louça de grés;
Escolhedor;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Estucador de 2.^a;
Ferreiro ou forjador de 3.^a;
Fogueiro de 2.^a;
Forneiro-ajudante;
Fresador mecânico de 3.^a;
Lubrificador de máquinas de 1.^a;
Marteleiro;
Mecânico de automóveis de 3.^a;
Misturador de barros;
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a;
Oleiro-colador-asador;
Oleiro formista ou de lambugem de 2.^a;
Operador de máquinas automáticas de amassar ou moer;
Operador de máquinas automáticas de descarga;
Operador de enforda;
Operador de máquinas de molde, corte e carga;
Operador de máquinas de prensar;
Operador de telas de abastecimento de máquinas de prensar;
Operador de máquina de vidrar;

Pedreiro ou trolha de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Preparador de enforna;
Preparador de chamote;
Segundo-caixeiro;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 3.^a;
Tapador de portas de forno;
Tirador de tijolo;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 7:

Acabador de telha;
Ajudante de motorista;
Ajudante de prensador;
Alimentador de barros;
Amassador ou moedor de barros;
Aparador de telha;
Auxiliar de armazém;
Caixoteiro (gazeteiro) de 2.^a;
Condutor de desmantelador-desterroador de barros;
Condutor de vagonetas;
Cozinheiro de 3.^a;
Decorador de 2.^a;
Desmoldador;
Fogueiro de 3.^a;
Lubrificador auto
Lubrificador de máquinas de 2.^a;
Motorista de ligeiros;
Oleador de lastra;
Pré-oficial;
Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
Preparador;
Rebarbador;
Terceiro-caixeiro;
Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira;
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano;
Trabalhador de cargas e descargas.

Grupo 8:

Auxiliar de serviços;
Caixeiro-ajudante do 3.^o ano;
Copeiro;
Empregado de balcão ou de *self-service*;
Empregado de limpeza;
Empregado de mesa ou de *self-service*;
Empregado de refeitório;
Guarda;
Lavador;
Porteiro;
Servente;
Tirocinante de desenhador do 1.^o ano;
Trabalhador de limpeza.

Grupo 9:

Ajudante de lubrificador;
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano;
Praticante de desenhador do 2.^o ano;
Praticante de manutenção mecânica do 2.^o ano nas seguintes profissões:
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;

Mecânico de automóveis;
Montador-ajustador de máquinas;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Pré-oficial electricista do 1.^o ano.

Grupo 10:

Ajudante de fogueiro do 3.^o ano;
Aprendiz da produção com mais de 18 anos;
Aprendiz da produção do 3.^o ano;
Caixeiro-ajudante do 1.^o ano;
Praticante de manutenção mecânica do 1.^o ano nas seguintes profissões:
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Mecânico de automóveis;
Montador-ajustador de máquinas;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico.

Grupo 11:

Ajudante de electricista do 2.^o ano;
Ajudante de fogueiro do 2.^o ano;
Aprendiz da produção do 2.^o ano;
Auxiliar menor com 17 anos;
Praticante de desenhador do 1.^o ano.

Grupo 12:

Ajudante de electricista do 1.^o ano;
Ajudante de fogueiro do 1.^o ano;
Aprendiz da construção civil;
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.^o ano nas seguintes profissões:
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Mecânico de automóveis;
Montador-ajustador de máquinas;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Aprendiz da produção do 1.^o ano;
Auxiliar menor com 16 anos;
Praticante de caixeiro do 2.^o ano.

Grupo 13:

Aprendiz de manutenção mecânica do 1.^o ano nas seguintes profissões:
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Mecânico de automóveis;
Montador-ajustador de máquinas;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Praticante de caixeiro do 1.^o ano.

ANEXO III-A

Enquadramento de categorias profissionais (dos restantes subsectores de cerâmica)

Grupo 03:

Profissional de engenharia do grau VI.

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau V.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau III;
Técnico industrial do grau III;
Técnico de serviço social do grau IV.

Grupo 1:

Chefe de sector fabril;
Chefe de turno;
Desenhador-criador de produto cerâmico;
Desenhador projectista;
Encarregado geral;
Enfermeiro-supervisor;
Modelador-criador;
Pintor-criador;
Profissional de engenharia do grau II;
Técnico industrial do grau II;
Técnico de serviço social do grau III.

Grupo 2:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau II;
Analista principal;
Encarregado de modelação;
Encarregado de pintura altamente especializado;
Enfermeiro-chefe;
Profissional de engenharia do grau I-B;
Técnico de cerâmica;
Técnico industrial do grau I;
Técnico de serviço social do grau II.

Grupo 3:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau I;
Chefe de vendas;
Desenhador de arte aplicada;
Desenhador industrial;
Encarregado de fogueiro;
Encarregado fiscal ou verificador de qualidade;
Encarregado de manutenção;
Enfermeiro especialista;
Gravador-criador;
Modelador de 1.^a;
Preparador de trabalho de manutenção;
Profissional de engenharia do grau 1-A;
Técnico de electrónica;
Técnico de serviço social do grau 1.

Grupo 4:

Analista físico-químico de 1.^a;
Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado;

Controlador de qualidade;
Encarregado de armazém;
Encarregado de secção;
Inspector de vendas;
Pintor altamente especializado de painéis;
Pintor altamente especializado de porcelanas.

Grupo 5:

Agente de métodos;
Arvorado ou seguidor;
Chefe de equipa de manutenção/oficial principal;
Chefe de movimento;
Controlador com mais de dois anos;
Desenhador de execução com mais de seis anos;
Encarregado ajudante;
Encarregado de refeitório;
Enfermeiro;
Planificador;
Técnico electricista;
Técnico fabril.

Grupo 5-A:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Bate-chapas de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a;
Ferreiro ou forjador de 1.^a;
Fiel de armazém;
Fresador mecânico de 1.^a;
Ladrilhador ou azulejador de 1.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Modelador de 2.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
Oficial electricista com mais de dois anos;
Pedreiro/trolha de 1.^a;
Pintor de cerâmica de 1.^a;
Pintor de construção civil de 1.^a;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a;
Polidor de 1.^a;
Rectificador mecânico de 1.^a;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a. Traçador marcador de 1.^a

Grupo 6:

Analista físico-químico de 2.^a;
Bombeiro fabril;
Chefe de equipa de produção;
Condutor de veículos industriais pesados;
Controlador até dois anos;
Controlador de produção;
Decorador de porcelana de 1.^a;
Desenhador de execução de três a seis anos;
Encarregado de limpeza;
Forneiro de louça sanitária;
Fogoeiro de 1.^a;
Fotógrafo;
Gravador de 1.^a;
Moldador de estruturas em fibra;
Montador de refractários anticorrosivos de 1.^a;
Motorista de pesados;
Oleiro-acabador de louça artística e decorativa;

Oleiro-enchedor;
 Oleiro de lambugem de sanitários;
 Oleiro de linha automática de louça sanitária;
 Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 1.^a;
 Operador de laboratório;
 Vendedor especializado ou técnico de vendas;
 Verificador de qualidade;
 Vidrador de louça sanitária.

Grupo 7:

Acabador de imagens e estatuetas de 1.^a;
 Acabador de louça sanitária;
 Afiador de ferramentas de 1.^a;
 Afinador de máquinas de 2.^a;
 Ajudante de fiel de armazém;
 Ajudante de oleiro de sanitários;
 Analista físico-químico de 3.^a;
 Apontador;
 Bate-chapas de 2.^a;
 Caixeiro de 1.^a;
 Caixeiro de praça ou pracista;
 Caixeiro viajante;
 Canalizador de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.^a;
 Cobrador;
 Condutor de veículos industriais leves;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Cronometrista;
 Decorador de 1.^a;
 Decorador de porcelana de 2.^a;
 Decorador de serigrafia;
 Desenhador de execução com menos de três anos;
 Ecônomo;
 Entalhador ou abridor de chapa de 1.^a;
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
 Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados;
 Escolhedor de louça sanitária;
 Estampador;
 Ferreiro ou forjador de 2.^a;
 Filtrador de pasta;
 Formista-moldista de 1.^a;
 Forneiro;
 Fresador mecânico de 2.^a;
 Funileiro-latoeiro de 1.^a;
 Gravador de 2.^a;
 Gravador em telas de serigrafia;
 Limador-alisador de 1.^a;
 Lubrificador de máquinas;
 Malhador;
 Mecânico de automóveis de 2.^a;
 Mecânico de carpintaria;
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;
 Motorista de ligeiros;
 Oficial electricista com menos de dois anos;
 Oleiro-formista ou de lambugem de 1.^a;
 Oleiro-jaulista de 1.^a;
 Operador-afinador de máquinas;
 Operador de atomizador;
 Operador de enfora e desenfora;
 Operador de instalação de preparação automática de pasta;
 Operador de máquinas de amassar ou moer;
 Operador de máquina semiautomática de olaria;
 Operador de máquina tipo *roller*;
 Operador de pontes rolantes;

Pintor cerâmico de 2.^a;
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a;
 Polidor de 2.^a;
 Prensador;
 Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;
 Preparador de telas de serigrafia;
 Prospector de vendas;
 Rectificador mecânico de 2.^a;
 Rectificador de tijolos isolantes;
 Retocador de louça sanitária;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou corantes de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a;
 Torneiro de 1.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a;
 Traçador-marcador de 2.^a;
 Vidrador de 1.^a

Grupo 8:

Acabador de 1.^a;
 Acabador de imagens e estatuetas de 2.^a;
 Acabador de tubos de grés;
 Afiador de ferramentas de 2.^a;
 Afinador de máquinas de 3.^a;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante operador de enfora e desenfora;
 Alimentador/recolhedor de louça sanitária;
 Amassador ou moedor de barros;
 Arquivista técnico com mais de quatro anos;
 Auxiliar de laboratório;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Caixeiro de 2.^a;
 Caixoteiro de 1.^a;
 Canalizador de 3.^a;
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a;
 Cromador/roleiro de 1.^a;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Decorador de 2.^a;
 Demonstrador;
 Desencaixador de azulejos;
 Desenhador de execução tirocinante;
 Despenseiro;
 Desvidrador;
 Embalador-empalhador;
 Encarrulador ou empilhador;
 Ensacador;
 Entalhador ou abridor de chapas de 2.^a;
 Escolhedor;
 Ferreiro ou forjador de 3.^a;
 Fogueiro de 2.^a;
 Formista;
 Formista-moldista de 2.^a;
 Forneiro-ajudante;
 Fresador mecânico de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 2.^a;
 Impressor;
 Ladrilhador ou azulejador de 2.^a;
 Lapidador ou polidor;
 Limador-alisador de 2.^a;
 Mecânico de automóveis de 3.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 3.^a;
 Montador de refractários anticorrosivos de 2.^a;
 Oleiro-asador-colador;

Oleiro de acessórios de sanitários;
 Oleiro-formista ou de lambugem de 2.^a;
 Oleiro-jaulista de 2.^a;
 Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.^a;
 Operador de estufas e secadores;
 Operador de linha automática de louça sanitária;
 Operador de máquina automática de olaria;
 Operador de máquina automática de descarga;
 Operador de máquina de molde, corte e carga;
 Operador de máquina de plastificar;
 Operador de máquina de prensar;
 Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;
 Operador de máquina de triturar madeira;
 Operador de máquina de vidrar;
 Pedreiro/trolha de 2.^a;
 Pintor de construção civil de 2.^a;
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a;
 Polidor de 3.^a;
 Preparador de chamote;
 Preparador de enforna;
 Preparador de mostruários;
 Rectificador mecânico de 3.^a;
 Roçador ou desbastador;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a;
 Tapador de portas de forno;
 Torneiro de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 3.^a;
 Trabalhador de cargas e descargas;
 Traçador-marcador de 3.^a;
 Transportador;
 Vidrador de 2.^a;
 Vidrador de acessórios sanitários;
 Zincador;
 Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.^o ano, nas categorias de:

Gravador;
 Modelador;
 Pintor.

Grupo 9:

Abocador;
 Acabador de 2.^a;
 Ajudante de prensador;
 Ajudante de preparador de pasta;
 Alimentador/recolhedor de máquina;
 Arquivista técnico com menos de quatro anos;
 Auxiliar de armazém;
 Cafeteiro;
 Caixeiro de 3.^a;
 Caixoteiro de 2.^a;
 Condutor de transpaletas;
 Condutor de vagonetas através de *charriot*;
 Cromador roteiro de 2.^a;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Desmoldador;
 Embalador;
 Empregado de balcão;
 Enquadrador;
 Escolhedor de feldspato;
 Ferramenteiro com mais de um ano;
 Fogueiro de 3.^a;

Fotógrafo estagiário;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Gazeteiro;
 Lavador de caulinos e areias;
 Limador-alisador de 3.^a;
 Lubrificador auto;
 Misturador;
 Montista;
 Operador heliográfico com mais de quatro anos;
 Operador manual de balanças;
 Operador de máquina de agrafar;
 Operador de máquina automática;
 Operador de máquina de estampar;
 Operador de máquina de filetar;
 Operador de máquina de lavar;
 Papeleiro;
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
 Preparador de pasta de gesso;
 Rebarbador;
 Recolhedor de taras;
 Retocador ou espanador;
 Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.

Grupo 10:

Auxiliar de serviços;
 Caixeiro-ajudante do 3.^o ano;
 Copeiro;
 Cosedor de panos;
 Empregado de creche;
 Empregado de refeitório;
 Estagiário de analista físico-químico;
 Ferramenteiro até um ano;
 Fotógrafo auxiliar do 3.^o ano;
 Guarda ou porteiro;
 Lavador;
 Operador não especializado ou servente de manutenção mecânica;
 Operador heliográfico com menos de quatro anos;
 Preparador;
 Servente;
 Tirocinante de desenhador do 1.^o ano;
 Trabalhador de limpezas.

Grupo 11:

Ajudante de lubrificador;
 Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 2.^o ano;
 Caixeiro-ajudante do 2.^o ano;
 Impressor estagiário;
 Praticante de manutenção mecânica do 2.^o ano de:
 Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;
 Pré-oficial electricista do 1.^o ano;
 Transportador estagiário.

Grupo 12:

Ajudante de fogueiro do 3.^o ano;
 Aprendiz de produção do 3.^o ano;

Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 1.º ano;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
 Fotógrafo auxiliar do 2.º ano;
 Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:

Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;

Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de:

Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador.

Grupo 13:

Ajudante de electricista do 2.º ano;
 Ajudante de fogueiro do 2.º ano;
 Aprendiz da construção civil do 2.º ano;
 Aprendiz de produção do 2.º ano;
 Fotógrafo auxiliar do 1.º ano;
 Impressor auxiliar;
 Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:

Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador;
 Transportador auxiliar.

Grupo 14:

Ajudante de electricista do 1.º ano;
 Ajudante de fogueiro do 1.º ano;
 Aprendiz de construção civil do 1.º ano;
 Aprendiz gráfico do 3.º ano;
 Aprendiz de produção do 1.º ano;
 Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico.

Grupo 15:

Aprendiz de electricista do 2.º ano;
 Aprendiz gráfico do 2.º ano;
 Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador;
 Rectificador mecânico;

Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;

Auxiliar menor do 2.º ano;
 Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo 16:

Aprendiz de electricista do 1.º ano;
 Aprendiz gráfico do 1.º ano;
 Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador;
 Ferreiro ou forjador;
 Fresador mecânico;
 Funileiro-latoeiro;
 Limador-alisador;
 Rectificador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
 Torneiro mecânico;

Auxiliar menor do 1.º ano;
 Praticante de caixeiro do 1.º ano.

ANEXO IV

Tabelas salariais

1 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas) para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
02	899	1 037,50
01	781	901,50
0	616,50	711
1	599,50	692
2	543,50	627
3	486,50	561
4	450	518,50
5	411	473,50
6	403	447,50
7	403	439,50
8	403	435,50
9	403	412,50
10	403	403
11	403	403
12	403	403
13	403	403

Notas

1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
 2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007.
 3 — Em 2008 haverá um aumento mínimo de valor igual ao da taxa de inflação verificada em 2007, salvo outros valores superiores que vierem a ser negociados.

2 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
03	1 500,50	1 685,50
02	1 326,50	1 490
01	1 127	1 266
0	981,50	1 102
1	774	869
2	700	785,50
3	635,50	713,50
4	607,50	682
5	584	655,50
5-A	539,50	605,50
6	528,50	593
7	499	560
8	476,50	535
9	449	503,50
10	428	480
11	403	409,50
12	403	403
13	403	403
14	403	403
15	403	403
16	403	403

Notas

- 1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007, salvo o disposto nos números seguintes.
3 — Em 2007 as empresas não ficam obrigadas a efectuar aumentos superiores a 5 % em relação à tabela salarial publicada em 2003.
4 — A partir de 1 de Janeiro de 2008 a tabela B será acrescida do valor que vier a ser negociado para esse mesmo ano, sendo no mínimo igual à taxa de inflação verificada em 2007.
5 — As empresas do subsector de pavimentos e revestimentos que têm vindo a cumprir o anterior CTT do barro vermelho poderão optar por seguir integralmente o regime salarial do subsector da cerâmica estrutural, designadamente no que respeita à tabela salarial, aos respectivos regimes de diuturnidades e de subsídio de turno, bem como ao pagamento de um subsídio de alimentação de € 3,80/dia.

3 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de louça sanitária para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
03	1 500,50	1 709
02	1 326,50	1 511
01	1 127	1 284
0	981,50	1 117,50
1	774	881
2	700	796,50
3	635,50	723,50
4	607,50	691
5	584	664,50
5-A	539,50	613,50
6	528,50	601
7	499	567,50
8	476,50	542
9	449	510,50
10	428	487
11	403	415
12	403	406,50

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
13	403	406,50
14	403	406,50
15	403	406,50
16	403	406,50

Notas

- 1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007.
3 — Em 2008 haverá um aumento mínimo de valor igual ao da taxa de inflação verificada em 2007, salvo outros valores superiores que vierem a ser negociados.

4 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
03	1 493,50	1 552
02	1 320	1 372
01	1 121,50	1 165,50
0	977	1 015
1	770,50	800
2	696,50	723
3	633,50	658
4	604,50	628
5	581,50	603,50
5-A	537	557,50
6	526,50	546,50
7	497	515,50
8	474,50	492,50
9	447	463,50
10	426	442
11	403	403
12	403	403
13	403	403
14	403	403
15	403	403
16	403	403

Notas

- 1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007.

5 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector de cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) para o ano de 2007 — trabalhadores fabris:

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
03	1 493,50	1 591
02	1 320	1 406
01	1 121,50	1 194,50
0	977	1 040
1	770,50	820

(Em euros)

Grupos	2007	
	Tabela A — Janeiro-Abril	Tabela B — Maio-Dezembro
2.....	696,50	741
3.....	633,50	674,50
4.....	604,50	643,50
5.....	581,50	618,50
5-A.....	537	571
6.....	526,50	560
7.....	497	528,50
8.....	474,50	505
9.....	447	475
10.....	426	453
11.....	403	403
12.....	403	403
13.....	403	403
14.....	403	403
15.....	403	403
16.....	403	403

Notas

- 1 — A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007.
- 2 — A tabela B vigorará de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2007.
- 3 — Em 2008 haverá um aumento mínimo de valor igual ao da taxa de inflação verificada em 2007, salvo outros valores superiores que vierem a ser negociados.

Declaração final das partes

Para os efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que a presente convenção abrange, no território nacional, 760 empregadores e 26 750 trabalhadores.

Coimbra, 25 de Julho de 2007.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, mandatário.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares (Leiria):

José Eduardo Rosário Pereira, mandatário.
Jorge Manuel Brás Cascão, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica dos Cimentos do Vidro e das Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo.

José Eduardo Rosário Pereira, mandatário.
Jorge Manuel Brás Cascão, mandatário.

Depositado em 17 de Agosto de 2007, a fl. 180 do livro n.º 10, com o n.º 201/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (ind. de hortofrutícolas) — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera o CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por 24 meses, excepto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007, sendo revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui as aptidões físicas necessárias para o desempenho das funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica

ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1 — Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes ter-se-á que contar, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

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

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão toma-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2 — Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os

trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição das categorias profissionais previstas no n.º 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal, por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança

permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

4 — Os praticantes e estagiários ascenderão às respectivas categorias profissionais ao fim de um ano.

5 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 3.^a e 2.^a ao fim de três anos e de 2.^a e 1.^a ao fim de três anos.

6 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no acto da admissão e conste da lista de documentos entregues.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificador do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

- g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;
- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição e retribuição ou demais regalias;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar, quer em transportes próprios, quer através de transportes públicos com horários compatíveis, a ida e volta para a fábrica

a partir dos locais habituais situados entre 3 km e 15 km das instalações fabris.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com € 0,07 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 55.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2 — Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e de familiares, o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho — Horário móvel — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, 10 horas.

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição.

ção por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

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

4 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até um dia antes do seu início, mas nunca inferior a oito dias de antecedência.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, a regime de horário normal.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de dez horas semanais, quarenta horas mensais e doze horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dia de descanso semanal e feriados.

2 — Os limites referidas no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

Cláusula 25.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
- b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, três horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 29,50.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{horário semanal}}$$

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador dever ser efectuado até ao último dia útil de cada mês durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador; a respectiva categoria profissional e classe; o período de trabalho a que corresponde remuneração, e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestação em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido receber.

3 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30% para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50% para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 31.^a

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 75% da retribuição normal até duas horas por dia e a 100% nas horas seguintes.

Cláusula 32.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano da cessação.

5 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram aos trabalhadores que delas já beneficiam.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias dois dias descanso consecutivo, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

3 — O previsto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São considerados feriados, para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal;
Terça-feira de Carnaval.

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

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 desta cláusula.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionamentos legais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

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

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês.

Cláusula 38.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada logo que possível, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 41.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção

dos dias referidos no n.º 2 da cláusula 36.^a, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

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

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola

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

- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea h) do n.º 1 da cláusula 45.^a, para além dos limites estabelecidos por lei.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 45.^a e no n.º 1 desta cláusula, poderão determinar perda de retribuição as faltas autorizadas pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Efeito das faltas injustificadas

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem 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 por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até transito em julgado da sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 51.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — 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.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

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

Cláusula 53.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja 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, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes 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 ou executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 54.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa

na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada do factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Inexistência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do tra-

balhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior dever ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 56.^a

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não pode ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 57.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 59.^a

Processo disciplinar

1 — Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, dever-se-á proceder à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador não se mostrar conveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará nomeadamente as seguintes garantias da defesa do trabalhador:

- a) O processo deve ser escrito, e a acusação devidamente fundamentada será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;
- b) O trabalhador, no prazo de quatro dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências

que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;

- c) Após a audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 45 dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea b) do número anterior.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias. Caso não haja comissão de trabalhadores, deverá respeitar-se este prazo, para que o trabalhador possa consultar o sindicato ou os seus representantes na empresa.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e c) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime da cláusula 54.^a

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

Cláusula 61.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos,

são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas a altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;
- b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de 30 dias;

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

II — A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias;

- c) Interromper o trabalho por dois períodos de uma hora cada para amamentação ou aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação.

2 — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas. No entanto, nas empresas que tiverem infantário poderão as partes acordar outro horário.

3 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

4 — Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a firma tiver creche a funcionar durante esse período ou se a trabalhadora der o seu acordo por escrito.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo

especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

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

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 64.^a

Princípio geral

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

2 — 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 está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, serão objecto de acordo.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou € 20,25 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,90;
Almoço ou jantar — € 11,10;
Ceia — € 7,95.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e

30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 horas e as 5 horas.

7 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

8 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 66.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos por doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados os trabalhadores pela respectiva segurança social, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 65.^a enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 67.^a

Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 68.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os traba-

lhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3,45 diários.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 69.^a

Infantários para filhos dos trabalhadores

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar a seu directo cuidado durante o período de trabalho.

Cláusula 70.^a

Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

Cláusula 71.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

- a) Dispensa de uma hora por dia durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição, para efeitos de assistência à aula;
- b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;
- c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, cinco dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto das provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 72.^a

Higiene e segurança no trabalho

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindical

Cláusula 73.^a

Direito à actividade sindical na empresa

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 74.^a

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes 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 indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas, será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercido das respectivas funções.

Cláusula 76.^a

Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 77.^a

Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas a nível do contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Adjunto do director-geral. — É o trabalhador que coadjuva directamente o director-geral.

Adjunto do director de serviços. — É o trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

- Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;
- Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;
- Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

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

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador profissional que sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

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

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

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 de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas 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 de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Analista principal. — É o trabalhador que além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos téc-

nico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente agrícola. — É o trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Auxiliar de educador de infância. — É o trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador de enfermagem com menos de três anos de exercido que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

Barrileiro. — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

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

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras

em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce, nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

- a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;
- b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores da empresa.

Classificador de matéria-prima. — É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial

e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os 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 e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de produção. — É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os *stocks*, incluindo os materiais de manutenção e elabora custos *standard* e de produção.

Controlador de produção principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas no controlo de produção.

Controlador de sanidade industrial. — É o trabalhador que sob orientação superior dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

Controlador de vasilhame de parque. — É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

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

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os

e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desmanchador-cortador de carnes. — É o trabalhador que procede a esquartejamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as partes impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

Director-geral. — É o trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativo, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colabora na determinação da política da empresa;
- b) Planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orienta, dirige e fiscaliza as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas, regulamentos prescritos;
- d) Cria e mantém uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Ecónomo. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Educador de infância. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, como responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as acções pedagógicas mediante acção directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um

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

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

Encarregado de campo. — É o trabalhador agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de electricidade.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

Encarregado de sanidade industrial. — É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.

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

Engarrafador-enfrascador. — É o trabalhador que procede normalmente ao engarrafamento-enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informa-

tivas 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; 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 ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na 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.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Fogoeiro-encarregado. — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade e transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Formulador ou preparador. — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento 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.

Guarda ou rondista. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

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

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

Moleiro. — É o trabalhador que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas e cuida da instalação.

Monitor de grupo. — É o trabalhador indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora-enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquina enchedora-embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de paneiros e operador de refinadora.

Operador de máquinas de balancés. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de latoaria e vazio. — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e de cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abatece e opera com máquinas mecanográficas tais com interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador qualificado. — É o trabalhador que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a

extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas; operador de autoclaves contínuos e operador de túnel de congelação.

Operador semiquualificado. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detetadas. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: capsulador; concentrador de instalações descontínuas (até três bules); operador de autoclaves descontínuos (abertos); operador de bazines; operador de desidratador; operador de estação de bombas de água e colector geral; operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos; operador de máquinas de esterilização e enchimento; operador de misturadora; operador de rotuladora encartonadora e coladora, e operador de trituradora e separadora.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que, 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 se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na respectiva categoria profissional.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como

ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissional de engenharia (grau I). — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia (grau II). — É o trabalhador que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III). — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é redu-

zida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV). — É o trabalhador que:

- a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como, técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;
- c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V). — É o trabalhador que:

- a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e nas remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia (grau VI). — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;
- d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação para computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordenigramas 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 outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

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

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

Serralheiro civil. — 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, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador de electroarco ou oxiacetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento.

Tanoeiro. — É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se extraviem e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

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 outra: tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro

tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou por modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador de serviços auxiliares. — É o trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria-prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Tractorista agrícola. — É o trabalhador que opera com tractores agrícolas e ou outras máquina agrícolas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensal (em euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 010
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau V)	841
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	776
3	Profissional de engenharia (grau III)	676
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	602
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	557
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogoeiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	512
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) Analista principal Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Enfermeiro	480

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensal (em euros)
7	Escriturário principal Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário de direcção	480
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até dois anos) Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Formulador ou preparador Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a ... Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador, ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	460
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima de 2. ^a Cobrador Condutor de máquinas e aparelhos de elevação de transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a ... Mecânico de automóveis de 2. ^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. ^a ... Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Operador semiquualificado de 1. ^a Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 2. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	433

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensal (em euros)
10	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação de transporte 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Encarregado de campo de 1. ^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a ... Mecânico de automóveis de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a ... Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiquualificado de 2. ^a Perfurador-verificador de 3. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	425
11	Barrileiro Canalizador de 3. ^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	422
12	Ajudante de electricista Ajudante de fogoeiro Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador/enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	417
13	Aprendiz Paquete	406

Lisboa, 25 de Julho de 2007.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 14 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o n.º 194/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (ind. de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão do CCT para a indústria da batata frita, aperitivos e similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, dá nova redacção à seguinte matéria:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 57 empresas e 767 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada, à outra parte, nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido, sempre que possível, na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

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

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, o delegado sindical e ou a Comissão de Trabalhadores.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias, durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3 — Para a promoção ou acesso, deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

5 — Os praticantes e os estagiários são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.^a a 2.^a, ao fim de três anos, e de 2.^a a 1.^a, ao fim de quatro anos.

5 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

6 — Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e paquetes terão preferência no ingresso na carreira de profissionais de escritório logo que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente.

7 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, de que constarão, necessariamente, a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de 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 com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo acordo escrito do trabalhador;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar certificados, contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito pelos trabalhadores, devidamente autenticados;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos da lei;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro

dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estas inerentes;

- j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do regular e normal funcionamento do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;
- d) Em caso algum baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;
- k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados entre 3 km e 15 km dessas instalações.

2 — Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3 — As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 55.^a

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência

não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho e horário móvel — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como a determinação dos intervalos de descanso.

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a Comissão de Trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciará fazê-lo mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7 — Aos trabalhadores que laborem em regime de dois turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

8 — Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9 — Os turnos referidos no n.º 7 serão efectuados entre as 7 e as 24 horas. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder cento e vinte horas anuais.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse

dia invocar motivo grave. Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de € 11,30.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de duas horas diárias, dez semanais e cento e vinte anuais.

Cláusula 25.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dias de descanso semanal

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
- b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de € 27,70.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

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

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preen-

chido de forma indelével, no qual figurem: o nome do trabalhador, a respectiva categoria profissional e a classe; o número de inscrição da segurança social; o período de trabalho a que corresponde a remuneração; a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dia de descanso semanal, ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

- a) 25 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 35 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 31.^a

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

Cláusula 32.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo correspondente ao dobro da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído, até 31 de Dezembro, um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo e o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado como dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 35.^a

Feriados

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

Cláusula 36.^a

Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda 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.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 desta cláusula.

3 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a Comissão de Trabalhadores, determinar a época de férias.

5 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

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

8 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e ao respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

Cláusula 37.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio

em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 40.^a

Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no n.º 2 da cláusula 36.^a, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectuar até ao início das férias.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 42.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 43.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

Cláusula 44.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

- b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 45.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea h) da cláusula 44.^a, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 71.^a

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — 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.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 51.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

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

Cláusula 52.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culpososo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja 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, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- 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 por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes 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 ou executórios;

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar em caso de impedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à Comissão de Trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A Comissão de Trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da Comissão de Trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

Inexistência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertença.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista

na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de € 250 a € 1000 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 55.^a

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 56.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 58.^a

Poder disciplinar

1 — No caso das sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 59.^a, observar-se-á o seguinte:

- a) O processo disciplinar deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota

de culpa, na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

- b) O trabalhador, no prazo de três dias úteis, após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se tornem necessárias ao apuramento da verdade, incluindo a consulta do processo por si ou através do seu mandatário.

2 — No caso da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 59.^a, não é obrigatória a redução a escrito do processo disciplinar.

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e c) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido na cláusula 53.^a

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

Cláusula 60.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.^a

Protecção à maternidade e paternidade

1 — Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nos números seguintes e na lei, sobre maternidade e paternidade.

2 — As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

- a) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir

ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto:

- i) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social;
 - ii) A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias;
- b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
 - c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer), impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
 - 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 duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
 - f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);
 - g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
 - h) Gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

3 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

4 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvo na alínea h) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

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

6 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor que não tenha completado 18 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, sendo de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 63.^a

Princípio geral

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — 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 está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

4 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que

se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

- a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;
- b) Pequeno-almoço — € 2,80;
- c) Almoço ou jantar — € 12,10.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7 — Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 65.^a

Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

Cláusula 66.^a

Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa esta complementará a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80% do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de € 4,45, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.^a

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias e que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias consagradas na lei.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

2 — Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho sempre que a execução das tarefas que têm a desempenhar o aconselhe.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 70.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 71.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido a período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 72.^a

Números de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa que beneficiam do crédito está estabelecido no n.º 3 da cláusula 71.^a e é determinado pela seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados pertencentes ao quadro permanente da empresa.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa dentro dos limites e nos termos fixados na lei.

Cláusula 74.^a

Instalações

As empresas colocarão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 75.^a

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes 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 da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.^a

Retroactividade

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 77.^a

Garantia da manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer outras regalias constantes à data de entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 78.^a

Pequeníssimas empresas

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de € 3,05.

ANEXO I

Definição de funções

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

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução

profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem liquidados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

Chefe de serviços/departamento. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos, depósitos ou outros serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência;

executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

Director de serviços/divisão. — É o trabalhador que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer sejam do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

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

Encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio à mesma.

Encarregado de laboratório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento adequado; 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 o pagamento de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efec-

tua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na 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.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogheiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogheiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

Guarda. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, 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 de balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de fun-

cionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de estação elevatória (água e esgotos). — É o trabalhador que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

Operador de fritadeira. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

Operador de instalações de tratamento de água. — É o trabalhador que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o *Ph* da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo das operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de empacotar. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduz a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se neces-

sário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termosoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

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

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos

complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

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.

Torrador de frutos secos. — É o trabalhador que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua. Mantêm-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director de serviços/divisão	1 048
1	Chefe de serviços/departamento	952
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	795
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesoureiro	715
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogueiro principal Secretário de direcção	623
5	Analista Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Inspector de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista	585

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
5	Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	585
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória (águas e esgotos) Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	539
7	Cobrador Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro mecânico de 2. ^a	529
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Pedreiro de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Serralheiro mecânico de 3. ^a Telefonista	491
9	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Auxiliar de laboratório Estagiário do 2. ^o ano Guarda Porteiro Praticante do 2. ^o ano Servente	463
10	Contínuo Embalador Escolhedor	459
11	Ajudante de electricista do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano	414
12	Aprendiz Paquete	411

Lisboa, 25 de Julho de 2007.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 14 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o n.º 195/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV aplica-se, em todo o território nacional, às relações de trabalho estabelecidas entre, por um lado, as empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e as agências noticiosas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no anexo III.

2 — O presente CCTV aplica-se também a cooperativas prestadoras de serviços de que as empresas referidas no n.º 1 sejam cooperantes.

3 — Nos termos da legislação em vigor o presente CCTV aplica-se por estimativa a 45 empresas que empregam 2500 trabalhadores.

4 — O texto do presente CCTV reproduz e consolida a matéria da convenção global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979, e as alterações introduzidas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 10, de 15 de Março de 1981, 29 de 7 de Agosto de 1982, 45, de 8 de Dezembro de 1983, 45, de 8 de Dezembro de 1984, 22, de 15 de Junho de 1986, 2, de 15 de Janeiro de 1988, 9, de 8 de Março de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 47, de 22 de Dezembro de 1991, 46, de 15 de Dezembro de 1992, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 20, de 29 de Maio de 1995, 31, de 22 de Agosto de 1996, 42, de 15 de Novembro de 1997, 42, de 15 de Novembro de 1998, e 6, de 15 de Fevereiro de 2002.

5 — No âmbito da revisão efectuada para o ano de 2007, o texto referenciado no número anterior sofre alterações nas cláusulas 1.^a («Área e âmbito»), 29.^a («Feriados», introduz o Domingo de Páscoa), 49.^a-A («Diuturnidades») e 55.^o-A («Subsídio de alimentação»), no capítulo IV («Refeições») do anexo IV e no anexo V («Tabelas salariais») e elimina a cláusula 68.^a («Regulamento do contrato em *part-time* para a imprensa não diária»).

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007, excepto o valor das diuturnidades aplicável às empresas

abrangidas pela tabela B, que tem efeitos a 1 de Maio de 2007.

3 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de 12 meses a contar da primeira das datas indicadas no n.º 2 anterior.

4 — As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapropostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

5 — Este CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;
- b) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;
- c) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- d) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- e) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores entre outros:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à

disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;

- c) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- a) Opor-se por qualquer forma que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante no anexo III deste CCTV;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, zona ou região do continente ou ilhas adjacentes sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;
- k) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido nas alíneas e) e f) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 6.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem os específicos deveres e garantias decorrentes deste CCTV.

Cláusula 7.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, e respeitadas as disposições aplicáveis neste CCTV.

Cláusula 8.^a

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 9.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, um total de 20 dias.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 10.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimidade contra as condições de trabalho;

- d) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter prestado informações ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, com a excepção da alínea e), em que é até um ano após o termo das funções aí referidas, ou a data de 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.

3 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito e de acordo com os preceitos legais especialmente aplicáveis, em função do tipo de sanção disciplinar abusivamente aplicada, nomeadamente:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 57.^a e 59.^a, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste CCTV;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 11.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com o envio da nota de culpa ao trabalhador, por carta registada.

2 — A nota de culpa identificará o alegado infractor, devendo dela constar a descrição especificada e fundamentada dos factos que lhe são imputados e a indicação das disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas.

3 — Após a recepção da nota de culpa, o arguido dispõe de 10 dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que reputa úteis para o esclarecimento da verdade.

4 — O rol de testemunhas não pode ultrapassar 10, quer para o arguido quer para a entidade patronal, não podendo ser ouvidas mais de 3 testemunhas sobre cada facto.

5 — Concluída a instrução, o instrutor do processo deverá emitir a informação final no prazo de 10 dias.

6 — Após a informação final, a entidade patronal antes de encerrar o processo ou decidir qual a sanção a aplicar, enviará, por carta registada, no prazo de 2 dias, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, ou, na falta desta, ao sindicato respectivo, cópia de todos os documentos do processo, devendo esta Comissão emitir o seu parecer no prazo de 10 dias úteis.

7 — Ouvida a Comissão de Trabalhadores, a entidade patronal dará a decisão final no prazo de seis dias, dando conhecimento da mesma, por carta registada com aviso de recepção, ao trabalhador, à Comissão de Trabalhadores e ao sindicato respectivo.

Cláusula 12.^a

Suspensão preventiva

1 — Quando tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

2 — A suspensão preventiva deve ser comunicada por escrito à Comissão de Trabalhadores e ao Sindicato.

Cláusula 13.^a

Garantias da defesa do trabalhador

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol das testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade será considerada nula nos termos deste CCTV.

Cláusula 14.^a

Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 15.^a

Regime especial de maternidade

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante 90 dias, sem perda de retribuição, nos termos e com os efeitos previstos na lei;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou num período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para alimentação dos filhos;
- d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem.

Cláusula 16.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução de horário de seis horas semanais, de acordo com as necessidades do horário escolar praticado, quando não seja possível a elaboração de horários de trabalho específicos.

3 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, assiduidade às aulas, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 — Para efeitos do exercício dos direitos estabelecidos nesta cláusula, considera-se aproveitamento esco-

lar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos um terço das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

6 — O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos perderá o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução de horário de trabalho, voltando esse benefício a ser-lhe conferido no ano seguinte àquele em que comprovar o seu aproveitamento.

7 — Quando o trabalhador-estudante não tiver obtido aproveitamento escolar por faltas de assiduidade que lhe sejam imputáveis, o direito ao benefício de retribuição e subsídios correspondentes à redução de horário cessará no ano imediato, voltando a ser-lhe conferido no ano seguinte àquele em que comprovar o seu aproveitamento.

8 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro 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.

9 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

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

Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados

por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

11 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

12 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma incumbe ao trabalhador-estudante comprovar a sua qualidade de trabalhador junto do estabelecimento de ensino.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 18.^a

Condições de admissão

1 — Compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos, que respeitem designadamente o disposto neste CCTV, ouvindo para o efeito a organização representativa dos trabalhadores.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas, as empresas darão preferência a:

- a) Trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratados a prazo que se candidatem à vaga aberta ou criada;
- b) Desempregados inscritos em listas para o efeito organizadas pelos sindicatos outorgantes.

3 — Para os fins previstos na alínea b) do número anterior, os sindicatos deverão fornecer à entidade patronal, no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, as indicações pertinentes. As empresas por seu turno, informarão os sindicatos das admissões processadas.

4 — As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante os quais o trabalhador pode despedido-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental será, no entanto, de 30 dias para os trabalhadores que à data da admissão sejam portadores de título ou carteira profissional, ou tenham pelo menos um ano de exercício da profissão.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório.

5 — Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando os n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 18.^a

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores às do substituído, quer durante o impedimento deste, quer no caso de se verificar a sua admissão definitiva.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecido no anexo IV e na cláusula 18.^a, n.ºs 1, 2 e 3.

6 — A entidade patronal terá de enviar ao sindicato respectivo cópia dos contratos celebrados nas condições previstas nesta cláusula, dentro dos cinco dias subseqüentes à sua celebração.

Cláusula 20.^a-A

Contratos a prazo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo.

2 — No entanto, e desde que a lei o permita, poderão ser celebrados contratos a prazo incerto, mas apenas para efeitos de substituição temporária.

3 — As empresas só poderão celebrar contratos a prazo nas circunstâncias seguintes:

- a) Para substituição de trabalhadores ausentes por impedimento prolongado;
- b) Para fazer face a acréscimos anormais e temporários de trabalho, que excedam as possibilidades dos trabalhadores em serviço e cujo termo seja previsível;
- c) Para a realização de grandes reparações e montagem de novas instalações, quando num caso e noutro, o respectivo termo seja previsível;

d) Quando o trabalho a executar não seja, efectiva ou tendencialmente, de natureza permanente.

4 — Sempre que o contrato seja celebrado por período inferior a seis meses, deverá constar do texto do contrato a indicação concreta e precisa do serviço ou obra a realizar ou executar.

5 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

6 — Os trabalhadores admitidos a prazo terão todos os direitos e regalias previstos nesta convenção para os trabalhadores da respectiva profissão, que não colidam com a especial natureza do contrato.

7 — O quantitativo de trabalhadores contratados a prazo, dentro de cada empresa, não poderá ultrapassar 5% dos trabalhadores abrangidos por este CCTV. Exceptua-se a imprensa diária de expansão regional, onde se estabelece o mínimo de quatro, desde que a aplicação da percentagem acima referida dê número inferior.

8 — As empresas que tenham trabalhadores contratados a prazo em número superior ao disposto no número anterior devem conformar-se com esse limite até ao fim de 1982.

Cláusula 21.^a

Categorias, carreiras profissionais e densidade

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

Cláusula 22.^a

Mapas de pessoal

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos respectivos mapas de quotização sindical, donde constem os elementos referentes a cada trabalhador, conforme modelo adoptado ou a adoptar por estes organismos.

Cláusula 23.^a

Transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador, constantes da lei e deste CCTV, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Duração do trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas.

2 — Mantêm-se em vigor os horários de menor duração, em vigor, para os diversos sectores profissionais e os constantes de regulamentações anteriores ou praticados em cada empresa. Aos trabalhadores que venham a ser admitidos aplicar-se-á o disposto neste número.

3 — O horário de trabalho será fixado de acordo com o funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

4 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 25.^a

Intervalos para descanso

O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas. O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 26.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5 — Quando o trabalhador, por virtude de trabalho extraordinário prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Só será concedida a isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora das instalações da empresa.

2 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador e deverá ser comunicada ao respectivo sindicato.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retri-

buição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a 2 dias de folga (descanso semanal), seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 — Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime.

Cláusula 29.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios;

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.^a

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 30.^a

Direito a férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 30 dias, que não poderá ter início em dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 31.^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 no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração, suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 32.^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 de Trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 — As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, quando pertencentes aos seus quadros, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 — Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 — Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

Cláusula 33.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 34.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei e neste CCTV, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas, não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 36.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 37.^a

Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

Cláusula 38.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções em organismos sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos e com os limites fixados na lei e neste CCTV;
- c) Casamento, durante 15 dias de calendário por ocasião da sua celebração;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogra, filhos, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados durante cinco dias;
- e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta, durante dois dias;
- f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias;
- h) Prestação de provas de exame no ensino oficial ou oficializado de formação profissional no próprio dia e véspera;
- i) Exercício das funções de bombeiro voluntário em serviço de emergência;
- j) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente em virtude de más condições atmosféricas, desastres e alterações anormais nos transportes;
- l) As faltas dadas por motivo de doação graciosa de sangue, durante um dia, por cada dádiva;
- m) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior, desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente, logo que possível.

5 — Nos dois dias úteis a seguir à apresentação ao serviço, ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias, subsídios ou quaisquer outras regalias.

Cláusula 39.^a

Consequências das faltas

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 — Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;
- b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que por faltas injustificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição horária é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.^a

Cláusula 40.^a

Dispensas

1 — Sempre que, para além dos casos de faltas justificadas previstas na cláusula 38.^a, os trabalhadores precisem de tratar de assuntos inadiáveis da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período de trabalho, os trabalhadores terão o direito a ser dispensados do serviço, sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou de quaisquer outros direitos.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência razoável, salvo casos de comprovada urgência.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1 — Ao trabalhador podem ser facultadas, a seu pedido, licenças sem retribuição.

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

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

2 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral enquanto se mantiver nessa situação,

3 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias após ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento, sob pena de cessação do contrato.

O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe e vencimento e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Noção de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 44.^a

Classificação da retribuição

1 — Para efeitos deste CCTV, entende-se por:

- a) «Remuneração de base» a prevista no anexo v para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;
- b) «Retribuição mínima mensal» a remuneração de base acrescida das diuturnidades, para os trabalhadores que as tenham vencido;
- c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição líquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração de base;
- b) As diuturnidades, quando existam;
- c) Os subsídios de função porventura atribuídos;
- d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;
- e) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCTV.

3 — Para os efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho extraordinário;
- b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

Cláusula 44.^a-A

Enquadramentos em grupos salariais e níveis de qualificação e remuneração base

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão enquadrados nos grupos salariais e níveis de qualificação constantes do anexo v e terão a remuneração de base aí prevista para o respectivo grupo salarial.

Cláusula 45.^a

Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

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

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Pagamento

1 — As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador se este der o seu acordo.

3 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

Cláusula 48.^a

Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial,

a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200%.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

2 — Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

Cláusula 49.^a-B

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão, e na mesma empresa, a uma diuturnidade e até ao máximo de três.

2 — Cada uma das diuturnidades previstas no número anterior é paga pelos seguintes valores:

- a) € 38 — empresas abrangidas pela tabela salarial A;
- b) € 35 — empresas abrangidas pela tabela salarial B.

3 — No caso de especialidades profissionais para as quais funcionem normas de promoção automática, a contagem do tempo para vencimento de diuturnidades só se inicia uma vez esgotada a fase de acesso automático.

4 — Sempre que, decorridos dois anos de permanência no mesmo escalão, haja promoção voluntária, o trabalhador promovido não poderá ficar com retribuição de base inferior à que resultaria da soma da retribuição de base anterior com a diuturnidade que, sem a promoção, o trabalhador viria a vencer.

5 — Quando um trabalhador, depois de atingido o topo da respectiva carreira, transitar de especialidade profissional, não haverá lugar a interrupção da contagem de tempo para vencimento de diuturnidades.

6 — A contagem do tempo para vencimento de diuturnidades não sofre interrupção no caso dos trabalhadores que, por força deste CCTV, hajam mudado de grupo salarial.

7 — Os trabalhadores que venceram ou mantiveram diuturnidades em Dezembro de 1979 vencerão a nova diuturnidade em 1 de Janeiro de 1983.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos

ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5% da sua retribuição, constante do anexo V, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 51.^a

Retribuição no caso da substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou de remuneração de base efectiva superior, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses no ano, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a remuneração de base efectiva respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao preenchimento temporário de cargos de chefia.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25% do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados. Se esse período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 dessa cláusula.

Cláusula 53.^a

Retribuição durante férias

1 — A retribuição correspondente ao período de 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, os trabalhadores têm direito a um subsídio

de férias igual a essa retribuição, que igualmente deve ser pago antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 39.^a, não implica redução no correspondente subsídio.

Cláusula 54.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidéz ou velhice) ou morte do trabalhador.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 55.^a

Deslocação em serviço

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 — Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 — Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de $\frac{1}{30}$ do seu vencimento efectivo.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade

patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

Cláusula 55.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá a título de subsídio de alimentação o valor diário de € 5 independentemente do número de horas que preste de serviço em cada dia de trabalho.

2 — Os trabalhadores em regime de *part-time* previsto na cláusula 68.^a recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas trabalhadas.

3 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores, que estejam a ser praticados em qualquer empresa.

CAPÍTULO VII

Cessação da prestação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas da extinção

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 57.^a

Rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — A obrigatoriedade da prova de justa causa cabe à entidade patronal.

3 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento tem de ser comunicada pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca, respeitando o disposto no capítulo II, secção B, deste CCTV (cláusula 11.^a)

4 — Todo e qualquer despedimento tem de ser precedido de processo disciplinar nos termos deste CCTV e da lei, pois caso isso não suceda, e para além de a sanção ser ferida de nulidade, há motivo para rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com direito às indemnizações previstas na cláusula 59.^a

5 — Todos os direitos e regalias do trabalhador se mantêm durante o decurso do processo disciplinar, só cessando se vier a ser provada a existência de justa causa de rescisão do contrato pela entidade patronal.

6 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

7 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com

todos os direitos e regalias que usufruía, bem como a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

8 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração do trabalhador, a empresa é obrigada a pagar-lhe, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.^a

Cláusula 58.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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.

Cláusula 59.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo algum motivo de rescisão do contrato, nomeadamente a prática de qualquer acto em contra-venção do disposto na cláusula 5.^a, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram a justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 60.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, desde que para o efeito sejam observadas as formalidades e limitações impostas por este CCTV e por lei.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais

Cláusula 61.^a

Lugares de chefia

1 — Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 — Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo de horário, lhe é conferida a

responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 — Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

4 — A diferença entre a remuneração de base do chefe de secção ou a dos trabalhadores responsáveis por serviços e a do profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20 % enquanto exercer essas funções.

5 — A diferença entre a remuneração de base do subchefe e a do profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10 % enquanto exercer essas funções.

6 — Em qualquer caso, a remuneração de base do chefe ou do responsável por serviços e do subchefe não será nunca inferior à remuneração de base que, segundo o anexo v, lhe competir, acrescida da percentagem de 20 % e de 10 %, respectivamente.

7 — O montante do subsídio de função atribuído nos termos dos números anteriores não poderá, em qualquer caso, ser diminuído.

8 — Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitoriamente cargos de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

9 — Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia, ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

10 — O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

11 — O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

Cláusula 62.^a

Arquivos para fins culturais e profissionais

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos sindicatos signatários e à federação dos sindicatos do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontre afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

Cláusula 64.^a

Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV.

Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

Cláusula 66.^a

Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

Cláusula 67.^a

Infracções

1 — As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 — O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO IX

Previdência

Cláusula 68.^a

Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos legais.

Cláusula 69.^a

Complemento dos subsídios de doença e Natal

1 — Em caso de doença, comprovada por boletim de baixa, a empresa pagará integralmente o vencimento do trabalhador doente.

2 — O trabalhador na situação do número anterior mantém o direito ao subsídio de Natal (13.º mês) na data do seu vencimento e nos termos deste CCTV.

3 — Os trabalhadores na situação de doença entregarão na empresa os subsídios de doença e de Natal (13.º mês) que lhes foram pagos pela respectiva caixa de previdência, podendo as entidades patronais cobrar esses subsídios directamente na respectiva caixa.

4 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 70.^a

Complemento de pensões por acidente e reforma

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, as entidades patronais pagarão, enquanto durar a incapacidade, o subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — É garantida a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação ou regalias internas das empresas, os quais não deverão, portanto, ser afectados.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, por se considerar globalmente mais favorável, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 — Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam no seu conjunto tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional ou pela empresa.

Interpretação e integração de lacunas

1 — Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho, o qual, todavia, não terá direito a voto.

ANEXO I**Base I****Artigo 1.º****Salubridade, higiene e comodidade no trabalho**

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubicagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

Artigo 2.º**Reclamações**

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à Inspecção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que requerida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da Inspecção do Trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Artigo 3.º**Medicina no trabalho**

1 — As entidades patronais abrangidas pelo presente CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 — Mediante decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido sujeito a exame médico pelos serviços médicos da empresa.

4 — Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitada pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implicam descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — É obrigatório, no mínimo, duas vezes por ano, efectuar análises para se detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnismo).

6 — No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 — A assistência médica e o serviço de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio, desde que os respectivos serviços médicos assim o entendam.

Artigo 5.º**Elementos de trabalho**

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

Base II**Comissões de segurança****Artigo 1.º****Princípio geral**

1 — Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, em que as atribuições referidas no artigo 4.º não sejam desempenhadas pela Comissão de Trabalhadores, haverá uma comissão de segurança.

2 — Nas secções diferenciadas da mesma empresa, nas quais se verifique o condicionalismo referido no número anterior, serão organizadas subcomissões para coadjuvar a comissão de segurança.

Artigo 2.º

Composição

A comissão de segurança é composta por dois trabalhadores, eleitos pelos restantes.

Artigo 3.º

Funcionamento

1 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando houver.

2 — As funções dos membros da comissão da segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias; salvo casos especiais, será concedido, para o efeito, um crédito mensal de cinco horas.

Artigo 4.º

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da Inspeção do Trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuir, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à Inspeção do Trabalho e aos sindicatos.

Artigo 5.º

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

ANEXO II

CAPÍTULO I

Exercício da actividade sindical na empresa

Base I

Exercício do direito sindical — Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Base II

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Base III

Organização sindical na empresa

1 — A organização sindical na empresa é constituída por:

- a) Delegados sindicais — são os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;
- b) Comissão sindical da empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) Comissão intersindical da empresa — é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou secção, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

Base IV

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais e de trabalhadores, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para a melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 15 dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções, dispõe cada delegado sindical de um crédito mensal de trinta horas.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais com os respectivos subsídios ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para além dos limites fixados nesta base, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço para todos os efeitos à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ou quem a represente ser avisada com a antecedência possível pelo interessado. O Sindicato confirmará por escrito, com a possível brevidade, aqueles factos.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente: Sindicato, União, Federação e Confederação.

Base V

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- Pôr à disposição, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical ou Comissão de Trabalhadores ou delegado sindical, um local adequado para o exercício das suas funções;
- Pôr à disposição da comissão intersindical ou sindical, Comissão de Trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente nas empresas, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada para o exercício das suas funções, salvo impossibilidade manifesta;
- A comissão intersindical, comissão sindical, Comissão de Trabalhadores ou delegados sin-

dicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nos locais apropriados, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

- As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;
- Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas instalações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

Base VI

Reuniões das comissões intersindical e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela entidade patronal ou por quem a represente, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram.

Base VII

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, Comissão de Trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito, a solicitação de qualquer uma delas.

Base VIII

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pela comissão intersindical, ou comissão sindical, ou Comissão de Trabalhadores, pelos delegados sindicais, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões ou delegados sindicais, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

Base IX

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos dos trabalhadores

De acordo com o estipulado nos artigos 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;
- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

ANEXO III

Definição de funções

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Codificador-preparador (fotocomposição). — É o trabalhador que corrige os originais, quer sejam de texto, títulos, tabelas ou anúncios, incluindo o primeiro esboço, codificando-os graficamente, segundo a metodologia do sistema utilizado para a operação de teclagem. Tem conhecimentos de composição manual e mecânica.

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

Compositor mecânico (lilotipista). — É o trabalhador qualificado de uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das regras tipográficas, através das seguintes operações: teclar um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; quando necessário, zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas de funcionamento da máquina.

Controlador. — É o trabalhador que trata os documentos recebidos e os encaminha, assim como dos materiais necessários para as respectivas secções, tendo em conta o controlo de tempo de produção. No final dos trabalhos verifica se o processo seguido cumpriu o programa previamente fixado. Pode ainda compilar elementos relativos ao movimento, controlo e armazenagem de materiais, ferramentas e produtos, incluindo a sua requisição e recepção, e a execução de guias de remessa para expedição de produtos acabados. Se necessário, assegura ainda a ligação entre a parte produtiva e a parte administrativa.

Cortador de guilhotina. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

Costureira. — É a trabalhadora que cose manual ou mecanicamente e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

Encadernador. — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, aldeamento 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.

Estereotipador. — É o trabalhador que dá seguimento à tarefa seguinte à do paginador. Alceia gravuras, imprime matrizes através de uma calandra, corta, alceia, apara e seca as mesmas, assegura as tarefas de fundição, laminação e fresagem dos clichés. Escareia para garantir

esquadria e adaptação à máquina e dá relevo, o necessário, a uma impressão tipográfica correcta.

Fotógrafo de fotogravura. — É o trabalhador que fotografa, amplia ou reduz, fixa e lava originais a preto e branco, utilizando uma trama, fazendo negativos tramados, tendo em atenção que os negativos estejam o mais próximo possível dos valores do original. Fixa e lava originais a cores, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para correcção de cor; em seguida selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos tramados ou em tons contínuos, conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores seja o mais próximo possível dos valores do original. Havendo equipamento electrónico, executa estas funções com esse equipamento, podendo ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Fotógrafo de laboratório. — É o trabalhador que revela, manual ou mecanicamente, filmes; imprime, retoca e executa ampliações ou reduções; reproduz originais sem negativos. Pode ainda proceder à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos e ou provas fotográficas de acordo com a orgânica de arquivo da empresa.

Fotógrafo-litógrafo. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão. Avalia com densitómetro as densidades máximas e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Fotógrafo-litógrafo-cromista. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais a cores, opacos, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Fotogravador-retocador. — É o trabalhador que grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade de ponto. Imerge a chapa no ácido ou coloca-a numa máquina de gravar que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas, repetindo as operações até obter as nuances que correspondam

às do original reproduzido. Tratando-se de cores, tem de gravar e retocar para cada original as chapas correspondentes a cada cor, providenciando para que da sobreposição delas resultem as tonalidades pretendidas.

Fundidor de chumbo. — É o trabalhador que opera com uma caldeira que funde as linhas de chumbo da composição mecânica. Assegura o seu transporte e acondicionamento.

Fundidor de filetes e material branco. — É o trabalhador que opera com a máquina automática para fundir material branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura; fixa a velocidade, corrige a temperatura; verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

Fundidor-monotipista. — É o trabalhador qualificado da fundidora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Introduce na cabeça da feitora a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres; prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo abastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Fundidor de tipo. — É o trabalhador que opera com a máquina que funde, em grandes séries, caracteres de imprensa tais como letras, números e vinhetas. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do «olho da letra». Corrige a posição da matriz. Retira os caracteres fundidos, aperta-os e uniformiza-lhes a altura. Prepara por vezes a liga metálica para a fundição. Regula a alimentação da caldeira; cuida da conservação e lubrificação.

Galvanoplasta. — É o trabalhador que recobre a superfície do cilindro ou chapa onde se encontram reproduzidos o texto e os motivos com uma substância condutora de electricidade, mergulha num banho electrolítico para formação de uma chapa protectora com a espessura pretendida.

Gravador de rotogravura. — É o trabalhador que, depois de efectuado o transporte, grava por processos químicos motivos ou texto com vista à impressão; expõe aos raios luminosos durante o tempo adequado; acerta o centro e as margens das diversas composições nos trabalhos a cores; prepara os banhos; controla o tempo de gravação de acordo com a profundidade pretendida; escova, decapa, limpa e seca a gravura obtida. Pode retocar as gravuras.

Impressor tipográfico. — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente através de clichés metálicos estereotipados. Efectua, na composição ou nos clichés, os ajustamentos necessários, alceamentos e outras afinações.

Regula a pressão, a tiragem, a aspiração, a dobra final, etc. Pode preparar as tintas que utiliza. Assegura a manutenção da máquina, a preparação e introdução do papel a utilizar e tira trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões de forma que o trabalho final corresponda às tonalidades do original.

Deve conhecer as possibilidades da máquina, nomeadamente os deitados possíveis, e utilizá-la de forma a economizar, tanto quanto possível, as matérias-primas e acessórios utilizados.

Impressor litógrafo. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, a partir de uma chapa metálica fototipografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem, assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos, pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

Impressor de rotogravura. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

Maquetista. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço, acompanhando, se necessário, o trabalho na sua execução.

Montador de fotogravura. — É o trabalhador que dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras das várias cores, efectua pela ordem adequada as montagens, acertando os motivos e ilustrações pelas referências respectivas.

Montador litógrafo. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Montador litógrafo cromista. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material

opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Para impressão a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Operador de fotocomposição directa. — É o trabalhador qualificado de máquina de fotocomposição que controla o teclado e a unidade fotográfica, produzindo trabalhos previamente codificados ou não, para o que codifica e ou programa a máquina. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Operador de fotocompositora. — É o trabalhador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoelectrónicos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Operador manual de encadernação/acabamentos. — É o trabalhador que auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas. [Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a), excepto esta última para a folha-de-flandres.]

Operador de máquinas de encadernação. — É o trabalhador que afina e conduz qualquer uma das diversas máquinas de encadernação (alçar, encasar, brochear, etc.). Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário, assegura a manutenção; pode ser especializado num só tipo de máquina.

Operador de sistemas de fotocomposição. — É o operador de sistema central de tratamento de dados (computador), o qual, além de desempenhar todas as funções de operador de fotocompositora também desempenha as funções de programador desse sistema central. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz o cálculo necessário à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação de postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos às suas funções.

Paginador. — É o trabalhador que executa basicamente todas as operações de compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, sendo maquetas, ou de acordo com as regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimento das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão, alturas de rotogravuras, etc.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais; elabora fichas técnicas de fabrico, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, executando ainda outras tarefas técnicas de organização de trabalho adequado ao seu nível. Pode ainda fornecer elementos ao centro mecanográfico.

Provista. — É o trabalhador que tira provas de composição, em geral, incluindo notícias, anúncios, títulos, gravuras e legendas, a uma só cor, com prelo mecânico ou manual.

Provista-cromista. — É o trabalhador que tira provas de quadricromias através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa, em papel, do respectivo original. É da sua competência executar alceamentos e aplicá-los, sempre que julgue necessário. É da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha. Está habilitado a tirar provas de gravura-traço e do meio-tom a uma só cor.

Rectificador de cilindros (rotogravura). — É o trabalhador que assegura a rectificação dos cilindros depois da impressão, antes da sua nova gravação, nomeadamente através de tornos mecânicos.

Retocador litógrafo. — É o trabalhador que retoca positivos fotográficos tramados, preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio, elimina pontos, manchas e outras deficiências. Rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção, lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Serviço de apoio. — É o trabalhador que, essencialmente, executa as funções de apoio à produção, transporta matérias-primas e serviço para os sectores. Pode exercer pequenas funções auxiliares de limpeza das máquinas; pode ainda, dentro do que lhe compete fazer, ter só uma tarefa específica.

Teclista (composição). — É o trabalhador qualificado de teclado, com ou sem justificação, que perfura em papel uma memória-código. Retira a fita perfurada com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual.

Teclista (fotocomposição). — É o trabalhador qualificado de teclado com ou sem visor (écran) e com ou sem justificação, ligado em *online* ou *offline*, que grava em suporte adequado, sendo o sistema, os originais previamente codificados. Nos sistemas *offline*, retira o suporte de gravação com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Teclista-monotipista. — É o trabalhador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura, em papel, uma memória-código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador de fotogravura. — É o trabalhador que prepara as chapas (polir, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos previamente analisados para determinar a exposição, revelando e fixando as medidas, depois de impressionadas; trabalha indiferenciadamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de clichés directamente nas chapas, fazendo os necessários acertos.

Transportador litógrafo. — É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para a impressão a cores e deve ter conhecimentos das exigências da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhecimentos básicos dos produtos que utiliza.

Zincógrafo-fotogravador. — É o trabalhador que grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras, gravação, essa que visa tão-somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

CAPÍTULO II

Trabalhadores administrativos, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

Analista de sistemas. — É o trabalhador responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação de economia da sua produção por computador. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e os meios mecânicos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto um encadeado de processamentos no computador, as características dos documentos que suportam a infor-

mação básica e, bem assim, os documentos a produzir, estabelecendo todos os pormenores do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação.

Apontador. — É o trabalhador que verifica os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou de outros fins. Por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Arquivista. — É o trabalhador que organiza e conserva documentos. Estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida; acompanha os registos de entrada. Cuida da arrumação das várias publicações.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos e pagamentos e guarda dinheiros e valores.

Catalogador. — É o trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elabora, se necessário, uma ficha e actualiza os ficheiros; apoia o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos 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. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística. Nomeadamente, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos necessários à definição da política orçamental e controla a sua execução; elabora os balanços e procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço; efectua as revisões contabilísticas necessárias para se certificar da correcção da sua escrituração.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode, ainda, executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com os de outra categoria profissional.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros. Pode também executar serviços de escritório.

Delegado de publicidade. — É o trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora da empresa, consiste em fomentar a produção de publicidade.

Documentalista. — É o trabalhador que procura e consulta publicações para selecções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e selecciona fotografias, documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais e faz resumos sempre que ache necessário, classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc. Apoia basicamente a redacção, pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, directamente ou como apoio ao trabalho dos redactores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

Empregado auxiliar. — O profissional que procede a cargas, descargas e arrumações.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Escriturário. — É o trabalhador que executa as várias tarefas de expediente geral dos serviços administrativos e, nomeadamente, da contabilidade, da publicidade e da expedição, tendo a seu cargo, entre outras, as funções de redacção de relatórios, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina; separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório.

Escriturário da secretaria de redacção. — É o trabalhador encarregado, predominantemente, da selecção de informações de carácter geral, destinadas à marcação da agenda diária para serviço da redacção, catalogação dessas informações por assuntos, elaboração dos cartazes de espectáculos, anotação das informações vindas do exterior (correspondentes e outras), além de execução do expediente de carácter administrativo, nomeadamente estimativas de custos, processamento de colaborações, correspondência e arquivo.

Estafeta. — É o trabalhador a quem incumbe a distribuição no exterior da empresa de correspondência e outros valores.

Estenodactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografa papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executa outras tarefas de expediente geral.

Expedidor-distribuidor. — É o trabalhador que tem como função principal registar, controlar, contar, amarrear, rotular e distribuir o serviço de expedição para todos os transportes, podendo ainda recolher sobras e efectuar outros serviços de expedição-distribuição, designadamente distribuição de jornais no exterior.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função principal todo o movimento relativo ao expediente de entradas e saídas de material de armazéns da empresa.

Fiscal. — É o trabalhador que tem principalmente a função de zelar pela boa conservação das instalações da empresa, que, para esse efeito, percorre periodicamente. Assim, entre outras, toma as providências necessárias e adequadas contra os riscos de incêndio, furto e dano. Pode elaborar os mapas de escala e o movimento diário do pessoal do seu sector.

Guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção directa do contabilista ou do técnico de contas, se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores que lhe estejam confiados.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que, supervisionando o trabalho dos prospectores de vendas, contacta clientes e agentes e recebe as reclamações dos mesmos.

Operador de computador. — É o trabalhador que, utilizando os programas apropriados, é capaz de utilizar o computador, interpretar as mensagens programadas e agir em conformidade, conseguindo o *output* (elementos de saída) a partir do *input* (elementos de entrada). É também capaz de utilizar o equipamento clássico.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

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

Operador de máquinas de expedição. — É o trabalhador que na secção de expedição afina, opera e assegura a manutenção dos equipamentos mecânicos de expedição.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem, verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais, executa todas as operações atinentes ao bom funcionamento e optimização do equipamento, selecciona, faz e executa os programas necessários, executa todas as operações atinentes ao funcionamento dos equipamentos eventualmente acoplados, executa todas as avaliações de dados e circuitos necessários à obtenção de resultados certos, detecta as avarias do equipamento a que está adstrito e comunica-as com vista à sua rápida reparação.

Operador de telefoto. — É o trabalhador que transmite e recebe telefotos para e de diferentes postos fototelegráficos, efectua os preparativos necessários para a recepção e transmissão de telefotos, arquiva as telefotos

para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens 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 a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Paquete. — O mesmo que contínuo.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia a entrada e saída do pessoal, recebe correspondência, examina, por indicação da entidade patronal ou de quem a represente, à entrada e à saída, os volumes ou materiais. Regista as entradas e saídas de pessoas e veículos. Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e ou anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir.

Programador. — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos da entrada e da saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e pormenorizada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que tem a seu cargo o alargamento da rede de distribuição das publicações, assegurando a sua colocação nas agências e demais postos de venda.

Recebedor. — É o trabalhador que ao balcão vende publicações, recebe as sobras e faz a previsão das publicações a fornecer, de acordo com as zonas de venda, podendo ainda executar outros serviços de expedição e distribuição.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo os 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.

Revisor. — É o trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Revisor principal. — É o trabalhador que é encarregado da segunda leitura (passagem) das provas de texto lidas pelos revisores e que faz também primeira leitura

de provas com dispensa de segunda leitura. Eventualmente faz também leitura prévia de originais. Poderá substituir o chefe de secção nos seus impedimentos.

Secretário de administração ou de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa.

Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções, redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária de gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico de computadores. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superior.

Técnico de contas. — É o trabalhador designado pela entidade patronal perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos como responsável pela direcção da contabilidade da empresa.

Desempenha as funções de contabilista.

Técnico de publicidade. — É o trabalhador cuja actividade, exercida internamente, consiste em redigir e maquetar anúncios, fazendo o tratamento técnico de toda a publicidade, podendo ainda eventualmente assegurar e promover contactos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Estes profissionais são divididos em dois grupos, conforme o trabalhador manipula aparelhos de comutação inferiores ou superiores, respectivamente, a 16 postos suplementares.

Tesoureiro. — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor. — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo, sem alteração das ideias fundamentais do original.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, esboça e maquetiza todo o material gráfico e publicitário destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, *stands* ou montras.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, a partir de esboço ou de uma maquete, executa, com

a técnica e os pormenores necessários, o material gráfico destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador. — É o trabalhador que executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços, maquetas ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o arte-finalista responsável pelo trabalho.

Praticante de desenho. — É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, se inicia na profissão, coadjuva os trabalhos na sala de desenho e executa tarefas simples e operações auxiliares.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para o ingresso na categoria de desenhador.

Telecomunicações

Operador de telecomunicações. — É o trabalhador que, efectuando os preparativos necessários à transmissão, recepção de mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teleimpressores, unidades e terminais de visualização VDU (*visual display unit*) e VDT (*visual display terminal*), assim como noutros aparelhos de sistemas similares e de RF (rádio frequência); arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos; detecta e soluciona avarias, utilizando os materiais necessários e para as quais foi previamente instruído, relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

Teletipista. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as e recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Comércio

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a 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, e anuncia o preço e as condições de venda; 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.

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

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

Praticante de caixeiro. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, a orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma os volumes transportados, podendo ainda no acto de entrega fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Hotelaria

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

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

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que orienta, organiza e superintende em todos os trabalhos de cozinha, executando as tarefas mais qualificadas da profissão.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição.

Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É por vezes encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento de água.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui loiça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos a crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

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

Empregado de refeitório (ou de cantina). — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões, ou na mesa, pão, fruta, sumo, vinho, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Construção civil

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa da construção civil. — 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.

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

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de mani-

lha, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

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

Servente. — É o trabalhador que não tem qualquer qualificação ou especialização profissional; trabalha nas obras, areeiro ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Trolha ou pedreiro. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

Chefe de equipa metalúrgico. — 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.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleo nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

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

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador metalúrgico que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

Operário não especializado (servente). — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria

os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

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

Electricistas

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo uma equipa de trabalhadores da sua função,

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

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial electricista que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

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

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que se ocupa da reparação e manutenção de equipamentos que trabalham com sistemas electrónicos.

Técnico estagiário de electrónica. — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem específica nas escolas que a ministram ou possuindo a categoria profissional de oficial de electricista, se prepara para técnico de electrónica.

CAPÍTULO V

Chefias

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais

com actividades afins ou complementares, com vista à operacionalidade de um sector específico da empresa.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

Deontologia profissional

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

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza especificamente técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

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

ANEXO IV

Condições específicas — Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Base I

Para o exercício de qualquer actividade gráfica só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que sejam possuidores de título profissional (carteira profissional ou cartão profissional).

Base II

Composição

A) A quente

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial de composição manual ou mecânica.

2 — Só podem ser oficiais de composição mecânica a quente (linotipista-teclista, teclista-monotipista e fundidor-monotipista) os trabalhadores com o estágio de dois anos nesta especialidade.

3 — Só podem ser admitidos ao estágio para composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham a categoria de oficial de composição manual.

4 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga. Nessas secções, no entanto, poderá ter acesso ao estágio para compositor mecânico a quente o auxiliar com o mínimo de terceiro ano.

5 — O número de aprendizes a auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

6 — O estágio para composição mecânica não pode ser interrompido, salvo se for reconhecida a inadaptação do trabalhador para a especialidade.

7 — Findo o estágio para a composição mecânica, a promoção é automática.

8 — Para o estágio de teclista, teclista-monotipista e fundidor-monotipista mantêm-se as mesmas condições de estágio que para a composição mecânica.

9 — No estágio para teclista, não havendo candidatos nas condições referidas nos números anteriores, a empresa poderá recorrer a indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais e equivalentes.

10 — A categoria de paginador pode ser exercida por qualquer compositor manual ou mecânico.

11 — Pode ser atribuída a categoria de prevista ou de fundidor de filetes e material branco aos trabalhadores que tenham no mínimo exercido funções de serviço de apoio durante um ano, reúnam as condições requeridas, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicada ao sindicato por escrito a atribuição daquelas categorias. É obrigatória no mínimo a existência de um trabalhador de cada uma das categorias referidas por cada turno, desde que existam elaborem as máquinas respectivas.

B) A frio

1 — No acesso ao estágio para a composição a frio e montagem (fotocomposição), as empresas que disponham de tipografia deverão recorrer aos seus quadros de composição a quente, sendo neste caso o período máximo de estágio de dois anos. Não havendo nestes quadros candidatos ao estágio, poderão ter acesso ao mesmo, que neste caso será de quatro anos, os indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes.

2 — Findo o estágio, a promoção é automática.

Base III

Impressão e estereotipia

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial impressor ou oficial estereotipador. Só podem ser promovidos a oficiais os auxiliares que estejam em condições de atingir a categoria de oficial.

2 — Nas secções de impressão das empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras, manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso

não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga.

3 — É atribuída a categoria de ajudante aos trabalhadores que tenham completado, no mínimo, dois anos de serviço de apoio nessas secções.

4 — Desde que possuam a categoria de ajudante e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a auxiliares, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

5 — Desde que possuam a categoria de auxiliar e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção serão os trabalhadores promovidos a oficiais, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

6 — O número de ajudantes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

Base IV

Fotogravura e litografia (fotografia, retoque, montagem, transporte, desenho, maquetagem e laboratório fotográfico)

1 — Nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste CCTV, existam secções de casas de obras (tipografia e litografia) manter-se-á, nas secções, o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga, onde permanecerá pelo período máximo de dois anos.

2 — Nas secções de fotogravura, onde só era permitida a existência de oficiais, mantém-se em vigor este princípio, bem como a montagem em calços e as provas de uma só cor podem ser feitas por qualquer elemento.

3 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

4 — Nos serviços de apoio e de fundição de metal só podem ser admitidos trabalhadores que tenham a idade mínima de 20 anos.

5 — Na encadernação, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor ou durante a vigência deste CCTV, exercem funções de operador de máquina de encadernação não podem por esse facto ver prejudicada a sua carreira profissional.

6 — O acesso para o desempenho de funções de maquetista gráfico só é permitido aos compositores mecânicos, compositores manuais ou paginadores com a categoria de oficiais.

7 — No laboratório fotográfico só é permitido o desempenho de funções por oficiais fotógrafos.

Base V

Encadernação e acabamentos

1 — As máquinas de encadernação e acabamentos serão enquadradas em quatro grupos:

- a) Grupo I — máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual;
- b) Grupo II — máquinas de dourar por purpurina, plastificar e envernizar;
- c) Grupo III — máquinas de alçar cadernos, encasar, brochar, dobrar, pautar e de moldagem por vácuo;
- d) Grupo IV — máquinas de douragem por película, douragem por balancé, de alta frequência automáticas ou semiautomáticas, de contracolagem e máquinas polivalentes de encadernação ou acabamentos.

2 — Só é permitido o acesso às máquinas dos grupos I e II aos trabalhadores que tenham completado, num mínimo, dois anos de aprendizagem de qualquer profissão; às máquinas dos grupos III e IV só poderão ter acesso trabalhadores que tenham completado o período de aprendizagem.

3 — Será atribuída a categoria de operador de máquinas aos trabalhadores que preencham as seguintes condições:

- a) Grupo I — atinjam a categoria de auxiliar do 10.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- b) Grupo II — atinjam a categoria de auxiliar do 2.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- c) Grupo III — atinjam a categoria de auxiliar do 3.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados;
- d) Grupo IV — atinjam a categoria de auxiliar do 4.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.

4 — Durante o período de acesso às máquinas, os trabalhadores manterão as respectivas especialidades e categorias, com direito às anuidades correspondentes.

5 — Os operadores de máquinas que trabalhem com mais de uma máquina serão classificados e remunerados pelo grupo mais elevado das máquinas com que trabalhem.

6 — As costureiras auxiliares e as dobradoras auxiliares que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais do 1.º ano. As costureiras oficiais e as dobradoras oficiais que desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais dos 2.º e 3.º anos.

7 — Completados que sejam três anos na categoria de operador manual, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria de operador manual de mais de três anos.

8 — As costureiras que não desempenhem as funções próprias da sua profissão, nem as acima referidas, poderão ser reclassificadas de acordo com as funções que efectivamente desempenhem.

9 — Será atribuída a categoria de costureira às trabalhadoras que atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que exerçam as funções respectivas durante o período de 12 meses, seguidos ou interpolados.

10 — Será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano aos aprendizes das secções de encadernação e acabamentos quando completem quatro anos de aprendizagem, desde que desempenhem exclusivamente funções abrangidas na definição de operador manual.

11 — Aos trabalhadores maiores de 20 anos admitidos para desempenhar as funções abrangidas na definição de operador manual após a entrada em vigor deste CCTV será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano.

12 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de serviço de bancada (escolhedor ou retirador) serão reclassificados para operadores manuais nas anuidades correspondentes.

13 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV estejam classificados como operadores de máquinas de alçar terão direito ao vencimento correspondente a operador de máquina do grupo III.

14 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de dourador-encadernador de balancé serão reclassificados para encadernadores.

Base VI

Orçamentação, preparação e sistemas, programação e controlo

1 — Só podem ter acesso ao desempenho das funções de controlador, controlador de qualidade e de programador de fabrico os trabalhadores que tenham completado, no mínimo, o período de aprendizagem em qualquer especialidade gráfica ou os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço noutras profissões habilitados com cursos técnicos, industriais ou equiparados.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior será atribuída a categoria de auxiliar do 1.º ano. Após quatro anos de serviço na categoria de auxiliar serão promovidos a estagiário ou a oficial em função das vagas no quadro.

3 — Só pode ser atribuída a categoria de orçamentista aos trabalhadores que possuam a categoria de controlador, programador de fabrico, ou de oficial de qualquer especialidade gráfica, ou ainda aos trabalhadores diplomados com cursos técnicos, industriais ou outras habilitações literárias equiparadas.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato estejam classificados nas categorias de apontador ou controlador serão reclassificados para controlador, controlador de qualidade, programador de

fabrico ou orçamentista de acordo com as funções que desempenhem.

Nota. — Para efeito do previsto no n.º 2, considera-se o tempo de serviço na categoria de apontador como se prestado na de auxiliar.

CAPÍTULO II

Trabalhadores administrativos, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

1 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores dos serviços administrativos são o curso geral do comércio, curso geral do liceu ou equivalente.

2 — Para os serviços de revisão e serviços de apoio às redacções são o curso complementar do liceu ou equivalente.

3 — Para os técnicos de contas, contabilistas e guarda-livros exigir-se-ão ainda as habilitações complementares específicas.

4 — Para os cobradores, telefonistas, serviços auxiliares e serviços de expedição-distribuição são as habilitações mínimas legais.

5 — As entidades patronais procurarão dar preferência na admissão de diminuídos físicos nas profissões que possam por eles ser desempenhadas, desde que possuam as habilitações exigidas.

6 — A idade mínima de admissão nunca será inferior a 18 anos, excepto para a categoria de estagiário, para escriturário ou para a categoria de pacote.

Estágio e acesso

1 — As profissões constantes deste capítulo poderão ser precedidas de estágio, o qual terá a duração de seis meses.

2 — Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completem seis meses de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários, salvo os menores de 20 anos, que serão promovidos ao fim de três anos de estágio ou logo que atinjam aquela idade e perfaçam os seis meses de estágio.

3 — Exceptuando os delegados de publicidade, os trabalhadores que nos sectores de publicidade exerçam funções na recepção, marcação ou classificação de publicidade e tenham completado um ano na categoria de primeiro-escriturário, serão promovidos a técnicos de publicidade.

4 — Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a segundos-escriturários.

5 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários.

6 — Os pacotes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

7 — Os paquetes que tenham obtido as habilitações mínimas requeridas no número anterior passarão automaticamente a estagiários do 2.º ano.

8 — Os contínuos que tenham obtido as habilitações mínimas exigidas, após um estágio de seis meses, serão promovidos a terceiros-escriturários.

9 — Quando se verificar a introdução de novas tecnologias, as empresas deverão recorrer quando possível aos seus quadros administrativos. Não havendo nestes quadros candidatos às novas especialidades, poderão ter acesso aos mesmos os indivíduos habilitados para o seu desempenho. O período de estágio é de seis meses.

Quadro base para a classificação de escriturários (*)

Número de escriturários por secção

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-escriturários	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

(*) Na classificação dos trabalhadores que exerçam as profissões de escriturário respeitar-se-ão as proporções estabelecidas no quadro acima, podendo no entanto o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior.

CAPÍTULO III

Técnico de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Acesso

1 — Os técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação de desenho ingressam imediatamente como:

- Desenhador, até dois anos, se entretanto tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ou equivalente ingressam directamente como:

- Desenhador, até dois anos, se entretanto tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 — O praticante de desenho, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

4 — O tirocinante, ao fim de dois anos de tirocínio, ascende a desenhador até dois anos.

Telecomunicações

Estágio e acesso

A profissão de teletipista poderá ser precedida de estágio de seis meses.

Comércio

Admissão e acesso

1 — Admissão:

- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei;
- Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- Os indivíduos, de ambos os sexos, que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Dotações mínimas:

- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

Número de trabalhadores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3

3 — Acesso:

- a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;
- c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários e garagens

Refeições

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número seguinte ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço — € 2;

Almoço — € 5;

Jantar — € 5;

Ceia — € 3;

Dormida — contra a apresentação da factura.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Ajudante de motorista

Admissão

Só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos.

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, sendo obrigatória a posse de carteira profissional para as profissões que a exijam.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos terão um período de aprendizagem de 12 meses, seguidos ou interpolados, após o que serão promovidos à categoria imediata.

3 — A aprendizagem para a profissão de cozinheiro será de dois anos, independentemente da idade de admissão.

Hotelaria

Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação completa, constituída por todas as refeições diárias, quer principais quer secundárias.

2 — O valor atribuído à alimentação manter-se-á no nível que estiver a ser praticado em cada empresa e não é deduzível da retribuição.

Construção civil

Admissão

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

- 1) Terem idade não inferior a 16 anos;
- 2) Possuírem as habilitações escolares mínimas legais;
- 3) É de 18 anos a idade mínima para a admissão de trabalhadores indiferenciados.

Promoção e acesso

1 — Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª

2 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste de respectivo certificado de trabalho.

Metalúrgicos

Admissão e acesso

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja requerida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

5 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça o mínimo de seis meses como aprendiz.

6 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

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

8 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Tirocínio

1 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

2 — Na profissão de lubrificador os trabalhadores serão directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, findo o qual os praticantes serão promovidos ao escalão superior.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

Promoções ou acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

Quadro de densidades

Na organização dos quadros de pessoal as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e

por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	1	-	-	-
2	1	-	1	-
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	2	1	1	1
6	2	2	1	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	3	2	2	2
10	3	3	2	2

Electricistas

Princípio geral

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 2;

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

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

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

3 — Os técnicos estagiários de electrónica, após dois anos de permanência na categoria serão automaticamente promovidos a técnicos de electrónica.

ANEXO V

Enquadramentos por grupos salariais

(Em euros)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	726	577
I	659	546

(Em euros)		
Grupos	Tabela A	Tabela B
II	611	515
III	588	462
IV	571	443
V	538	424
VI	508	410
VII	460	409
VIII	430	408
IX	415	407
X	410	406
XI	408	405
XII	406	404
XIII	403	403

1 — A tabela A aplica-se às empresas com a actividade definida no n.º 1 da cláusula 1.ª do presente CCTV e cooperativas referidas no n.º 2 da mesma cláusula, que tenham uma tiragem diária por título superior a 25 000 exemplares, aferida em média mensal, ou inferior mas com uma tiragem diária por título e por trabalhador igual ou superior a 1100 exemplares, aferida em média mensal, e ainda às agências noticiosas.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas e cooperativas.

3 — Para interpretação dos n.ºs 1 e 2 precedentes, foi estabelecido entre as partes outorgantes da presente revisão um protocolo, que fica a constituir documento complementar a este acordo.

Protocolo

Entre a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e a Associação da Imprensa Diária é ajustado o seguinte:

- Considerando o processo de revisão do CCTV agora concluído;
- Considerando os termos acordados quanto ao que se dispõe sobre as condições de aplicação das tabelas A e B constantes do anexo V ao referido CCTV e agora revistas;
- Considerando as razões que presidiram ao aditamento da expressão «por número»;

ambas as partes, com vista a complementar o sentido daquele aditamento, estabelecem que:

- a) A tiragem mínima a ter em conta para efeitos de aplicação das tabelas salariais é a que consta da respectiva publicação;
- b) As empresas que até à data observam a tabela A continuarão a praticá-la enquanto os números de tiragem actualmente expressos no texto contratual não forem revistos. As empresas manterão, no mínimo, a mesma prática salarial, sem prejuízo de todos os esforços que garantam a melhoria dos níveis salariais existentes, de forma a estes ficarem mais ajustados ao actual grau de exigência e qualificação profissional dos que trabalham no sector, bem como para estimular a opção de novos profissionais.

Entretanto as partes comprometem-se a desenvolver esforços no sentido de em próxima revisão o critério em questão ser objecto de análise que tenha em conta

a realidade das empresas do sector, com vista a um ajustamento equilibrado e realista.

A Associação da Imprensa Diária fará circular o presente protocolo por todos os associados e promoverá todas as diligências que se recomendem para que sejam estritamente respeitados os seus termos e o seu espírito.

Grupo O:

Analista de sistemas;
Contabilista;
Técnico de computadores técnico de contas.

Grupo I:

Encarregado de electricista;
Inspector de vendas;
Operador de sistema de fotocomposição;
Programador;
Técnico de electrónica;
Tesoureiro;

Grupo II:

Caixeiro-encarregado;
Chefe de equipa da construção civil;
Chefe de equipa electricista;
Chefe de equipa metalúrgico;
Desenhador-maquetista;
Desenhador arte-finalista;
Documentalista;
Encarregado de refeitório ou cantina;
Escriturário da secretaria da redacção;
Fotógrafo-litógrafo-cromista;
Guarda-livros;
Maquetista;
Montador-litógrafo-cromista;
Oficial de conservação qualificado;
Operador de computador;
Operador de telecomunicações;
Operador de fotocomposição directa;
Orçamentista;
Revisor principal;
Secretário de direcção/administração;
Técnico de publicidade;
Tradutor.

Grupo III:

Afinador de máquinas de 1.ª;
Arquivista;
Caixa;
Canalizador de 1.ª;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Catalogador;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Controlador;
Codificador-preparador (fotocomposição);
Correspondente em línguas estrangeiras;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Electricista oficial;
Encadernador;
Estagiário de documentalista;
Estenodactilógrafo;
Estucador de 1.ª;
Fotógrafo de fotogravura;
Fotógrafo de laboratório;

Fotógrafo-litógrafo;
 Fotogravador-retocador;
 Fundidor-monotipista;
 Gravador de rotogravura;
 Impressor de litografia;
 Impressor de rotogravura;
 Impressor tipográfico;
 Mecânico de automóveis de 1.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
 Montador de fotogravura;
 Montador-litógrafo;
 Motorista de pesados;
 Operador de fotocompositora;
 Operador de registo de dados;
 Operador de telefoto;
 Operador de telex-teletipista;
 Paginador;
 Pedreiro de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Primeiro-caixeiro;
 Primeiro-escriturário;
 Programador de fabrico com mais de um ano;
 Prospector de vendas;
 Provista-cromista;
 Retocador de litografia;
 Revisor;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Teclista;
 Teclista-monotipista;
 Teclista composição;
 Teclista fotocomposição;
 Técnico estagiário de electrónica;
 Torneiro mecânico de 1.^a;
 Transportador de fotogravura;
 Transportador de litografia;
 Trolha ou pedreiro de 1.^a;
 Zincógrafo-fotogravador.

Grupo IV:

Cortador de guilhotina;
 Delegado de publicidade;
 Desenhador com mais de quatro anos;
 Estereotipador;
 Galvanoplasta;
 Operador de máquinas (grupo IV);
 Rectificador de cilindros (rotogravura).

Grupo V:

Afinador de máquinas de 2.^a;
 Ajudante de motorista;
 Canalizador de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Cobrador;
 Copeiro;
 Empregado de balcão;
 Empregado de refeitório ou cantina;
 Estagiário gráfico do 2.^o ano;
 Estagiário gráfico do 4.^o ano — composição a frio;
 Estucador de 2.^a;
 Fiel de armazém;
 Fiscal;
 Mecânico de automóveis de 2.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;
 Motorista de ligeiros;
 Operador de máquinas auxiliares;

Operador de máquinas de contabilidade;
 Operador de máquinas de expedição;
 Pedreiro de 2.^a;
 Perfurador-verificador;
 Pintor de 2.^a;
 Segundo-caixeiro;
 Segundo-escriturário;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Telefonista com mais de 16 postos suplementares;
 Torneiro mecânico de 2.^a;
 Trolha ou pedreiro de 2.^a

Grupo VI:

Afinador de máquinas de 3.^a;
 Arquivista estagiário;
 Auxiliares de estereotipia;
 Auxiliares de impressão tipográfica;
 Canalizador de 1.^a;
 Contínuo;
 Costureira;
 Estafeta;
 Estagiário de legado de publicidade;
 Estagiário gráfico do 1.^o ano;
 Estagiário gráfico do 3.^o ano — composição a frio;
 Estagiário operador de máquinas auxiliares;
 Estagiário operador de máquinas de contabilidade;
 Estagiário de operador de telefoto;
 Estagiário de operador de telex/teletipista;
 Estagiário perfurador-verificador;
 Estagiário de escriturário da secretaria de redacção;
 Estagiário de secretário de direcção/administração;
 Expedidor/distribuidor;
 Fundidor de chumbo;
 Fundidor de material branco e filetes;
 Fundidor de tipo;
 Guarda ou vigilante;
 Lubrificador;
 Mecânico de automóveis de 3.^a;
 Montador ajustador de máquinas de 3.^a;
 Operador manual mais de três anos;
 Operador de máquinas (grupo III);
 Porteiro;
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
 Programador de fabrico até um ano;
 Provista;
 Recebedor;
 Recepcionista;
 Revisor estagiário;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Telefonista até 16 postos suplementares;
 Terceiro-caixeiro;
 Terceiro-escriturário;
 Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo VII:

Ajudante de estereotipia;
 Ajudante de impressão tipográfica;
 Auxiliar gráfico do 4.^o ano;
 Desenhador de dois a quatro anos;
 Empregado auxiliar;
 Estagiário de escriturário do 2.^o ano;
 Estagiário gráfico do 2.^o ano — composição a frio;
 Pré-oficial electricista do 1.^o ano;
 Servente de construção civil;
 Serviço de apoio.

Grupo VIII:

Apontador;
Auxiliar gráfico do 3.º ano;
Embalador;
Empregada de limpeza;
Estagiário de expedidor/distribuidor;
Estagiário gráfico do 1.º ano — composição a frio;
Operador de máquinas (grupo II);
Operador manual (2.º e 3.º anos);
Operador não especializado (servente);
Praticante metalúrgico do 3.º ano;

Grupo IX:

Ajudante electricista do 2.º ano;
Auxiliar gráfico do 2.º ano;
Caixeiro-ajudante do 2.º ano;
Desenhador até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Praticante metalúrgico do 2.º ano.

Grupo X:

Ajudante electricista do 1.º ano;
Auxiliar gráfico do 1.º ano;
Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
Operador de máquinas (grupo I);
Operador manual (1.º ano);
Praticante metalúrgico do 1.º ano;
Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho).

Grupo XI:

Aprendiz gráfico do 4.º ano;
Aprendiz 17 anos de construção civil;
Aprendiz 17 anos de hotelaria;
Aprendiz electricista do 2.º ano;
Aprendiz metalúrgico de 17 anos;
Paquete de 17 anos;
Praticante de comércio do 3.º ano;
Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho).

Grupo XII:

Aprendiz gráfico do 3.º ano;
Aprendiz de 16 anos de construção civil;
Aprendiz electricista do 1.º ano;
Aprendiz metalúrgico de 16 anos;
Aprendiz de 16 anos de hotelaria;
Paquete de 16 anos;
Praticante de desenho do 3.º ano;
Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo XIII:

Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos;
Paquete de 15 anos;
Praticante de caixeiro do 1.º ano;
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos.

Lisboa, 3 de Agosto de 2007.

Pela Associação da Imprensa Diária:

Adriano Callé da Cunha Lucas, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, 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

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Internacional das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana
do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléc-
tricas do Norte.

Lisboa, 16 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado:
Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Trans-
portes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os
seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes,
Turismo e Outros Serviços de Angra do
Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Trans-
portes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 16 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação
Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e
Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de
Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões
Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de
Cerâmica, Cimentos e Similares da Região
Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de
Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras,
Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil
e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção,
Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção,
Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e
Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,
Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de
Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Trans-
formadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Trans-
formadoras das Ilhas de São Miguel e Santa
Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Cons-
trução, Madeiras, Olarias e Afins da Região da
Madeira.

Lisboa, 17 de Julho de 2007. — A Direcção: *Maria
de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hote-
laria, Turismo, Restaurantes e Similares do
Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hote-
laria, 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 Hote-
laria, Turismo, Restaurantes e Similares do
Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hote-
laria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agri-
cultura 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 Indús-
tria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhado-
res de Alimentação, Bebidas e Similares, Comér-
cio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 16 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Depositado em 14 de Agosto de 2007, a fl. 179 do
livro n.º 10, com o registo n.º 196/2007, nos termos do
artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei
n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Indus- triais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de tra-
balho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,
1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2005, e pos-
teriores alterações, a última das quais publicada no
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 32, de
29 de Agosto de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho apli-
ca-se em todo o território nacional às empresas repre-
sentadas pela ANIF — Associação Nacional dos Indus-
triais de Fotografia que exerçam a sua actividade na

captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

1 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 35,70.

6 a 11 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 3,30 por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

1 a 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

Diária — € 60,50;
Almoço ou jantar — € 14,35;
Dormida com pequeno-almoço — € 31,80.

5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Base XXXI

Diuturnidades

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de € 12, até o limite de três.

4 e 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

ANEXO IV

Tabela de retribuições mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição (euros)
I	A Director de serviços	782
	B Analista de informática	744
	C Caixeiro encarregado	716
I	Chefe de compras	
	Chefe de escritório	
	Chefe de serviço, de divisão, de departamento	
	Chefe de vendas	
	Contabilista	
	Programador informático	
I	Técnico de contas	
	Tesoureiro	
II	Caixeiro-chefe de secção	671
	Chefe de secção	
	Encarregado de armazém	
	Guarda-livros	
III	Correspondente em línguas estrangeiras	655
	Escrivão principal	
	Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens)	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Inspector de vendas	
	Secretário	
	Tradutor	
IV	Caixa (escritório)	606
	Escrivão de 1. ^a	
	Fiel de armazém	
	Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens)	
	Operador informático	
	Operador de minilab	
	Primeiro-caixeiro	
	Prospector de vendas	
	Vendedor	
V	Ajudante de fiel de armazém	563
	Arquivista	
	Cobrador	
	Conferente	
	Demonstrador	
	Escrivão de 2. ^a	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Recepcionista	
	Segundo-caixeiro	
VI	Telefonista de 1. ^a	548
	Caixa de balcão	
	Escrivão de 3. ^a	
VI	Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens)	548
	Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens)	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição (euros)
VI	Operador estagiário do 2.º ano de minilab Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro	548
VII	Auxiliar de armazém Caixeiro-ajudante do 2.º ano Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Distribuidor Embalador Empregado de limpeza Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, labora- tórios industriais e microfilmagens) Estagiário do 2.º ano (escritório) Guarda Operador estagiário do 1.º ano de minilab Porteiro Vigilante	486
VIII	Auxiliar (reportagens, estúdios fotogrâfi- cos, fotografos esmaltadores, laborató- rios industriais e microfilmagens) Auxiliar de minilab Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (escritório)	431
IX	Caixeiro-ajudante (menor de 20 anos) ... Contínuo (menor de 20 anos) Paquete de 16/17 anos	415

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 910 empresas e 1620 trabalhadores.

Lisboa, 23 de Julho de 2007.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

Eduardo Santos Mesquita, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicado dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Depositado em 16 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o n.º 197/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e na venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda aos trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 — Nos termos da alínea *e*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Área e âmbito»), 2.ª («Vigência»), 36.ª («Retribuições mínimas mensais») e 42.ª («Trabalho fora do local habitual»), a base XXXII («Diuturnidades») e os anexos IV («Tabela salarial») e V («Enquadramento profissional e salários»), resultantes do acordo efectuado no âmbito da revisão do CCTV para a indústria de fotografia, são alteradas as mesmas matérias que constam da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006.

A restante matéria que não foi objecto de alteração mantém a produção de efeitos consolidada conforme a publicação efectuada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006.

4 — Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

Vigência

.....

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 35,70.

12 — As empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 3,30.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 60,50, por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 14,35 e a dormida com pequeno-almoço a € 31,80.

CAPÍTULO VII

Diuturnidades

Base XXXII

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, uma diuturnidade, no montante de € 12, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, uma diuturnidade, no montante de € 12, até ao limite de três diuturnidades.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Valor (euros)
1-A	782
1-B	744
1-C	716

Grupos	Valor (euros)
2	671
3	655
4	606
5	563
6	548
7	486
8	431
9	415
10	410
11	406
12	404

ANEXO V

Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A — € 782:

Director de serviços — escritório.

Grupo I-B — € 744:

Analista informático — escritório.

Grupo I-C — € 716:

Caixeiro-encarregado — comércio/armazém;
Chefe de compras — comércio/armazém;
Chefe de departamento — escritório;
Chefe de divisão — escritório;
Chefe de escritório — escritório;
Chefe de serviços — escritório;
Chefe de vendas — comércio/técnico de vendas;
Contabilista — escritório;
Desenhador de arte finalista — desenho;
Desenhador-maquetista — desenho;
Desenhador-projectista — desenho;
Desenhador-retocador — desenho;
Programador informático — escritório;
Técnicos de contas — escritório;
Tesoureiro — escritório.

Grupo II — € 671:

Caixeiro-chefe de secção — comércio/armazém;
Chefe de secção — escritório;
Encarregado de armazém — comércio/armazém;
Encarregado de electricista — electricista;
Guarda-livros — escritório;
Programador mecanográfico — escritório.

Grupo III — € 655:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório;
Chefe de equipa electricista — electricista;
Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras — escritório;
Inspector de vendas — comércio/armazém;
Secretário — escritório;
Tradutor — escritório.

Grupo IV — € 606:

Caixa de escritório — escritório;
Condutor de empilhador, tractor ou grua — rodoviários;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos — desenho;
 Encarregado de garagem — garagem;
 Fiel de armazém — comércio/armazém;
 Motorista de pesados — rodoviários;
 Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Oficial de electricista — electricista;
 Operador informático — escritório;
 Operador mecanográfico — escritório;
 Operador de minilab — gráfico;
 Primeiro-caixeiro — comércio/armazém;
 Primeiro-escriturário — escritório;
 Prospector de vendas — comércio/técnico de vendas;
 Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/técnico venda.

Grupo V — € 563:

Ajudante de fiel — comércio/armazém;
 Arquivista — escritório;
 Cobrador — cobrador;
 Conferente — comércio/armazém;
 Demonstrador — comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos — desenho;
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa — escritório;
 Motorista de ligeiros — rodoviários;
 Operador de máquinas de contabilidade — escritório;
 Operador de telex em língua estrangeira — escritório;
 Perfurador-verificador/operador de posto de dados — escritório;
 Recepcionista — escritório;
 Segundo-caixeiro — comércio/armazém;
 Segundo-escriturário — escritório;
 Telefonista de 1.^a — telefonistas.

Grupo VI — € 548:

Caixa de balcão — comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho;
 Estagiário do 2.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Lubrificador — garagem;
 Operador estagiário do 2.^o ano de minilab — gráfico;
 Operador de telex em língua portuguesa — escritório;
 Pré-oficial electricista dos 1.^o e 2.^o anos — electricista;
 Telefonista de 2.^a — telefonista;
 Terceiro-caixeiro — comércio/armazém;
 Terceiro-escriturário — escritório.

Grupo VII — € 486:

Ajudante de motorista — garagem;
 Arquivista técnico — desenho;
 Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém;
 Caixeiro-ajudante do 2.^o ano — comércio/armazém;

Contínuo — contínuo-porteiro;
 Dactilógrafo do 2.^o ano — escritório;
 Distribuidor — comércio/armazém;
 Embalador — comércio/armazém;
 Empregado de limpeza — contínuo-porteiro;
 Estagiário do 1.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Estagiário do 2.^o ano (escritório) — escritório;
 Guarda/vigilante — contínuo-porteiro;
 Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem;
 Operador estagiário do 1.^o ano de minilab — gráfico;
 Porteiro — contínuo-porteiro;
 Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro;
 Tirocinante do 2.^o ano — desenho.

Grupo VIII — € 431:

Ajudante de electricista dos 1.^o e 2.^o anos — electricista;
 Auxiliar de minilab — gráfico;
 Auxiliar do 3.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Caixeiro-ajudante do 1.^o ano — comércio/armazém;
 Dactilógrafo do 1.^o ano — escritórios;
 Estagiário do 1.^o ano — escritórios;
 Tirocinante do 1.^o ano (mais de 20 anos) — desenho.

Grupo IX — € 415:

Auxiliar do 2.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Auxiliar do 2.^o ano (serviço auxiliar de fotografia) — gráfico.

Grupo X — € 410:

Aprendiz de electricista dos 1.^o e 2.^o anos — electricista;
 Auxiliar do 1.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Auxiliar do 1.^o ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;
 Contínuo (com menos de 20 anos) — contínuo-porteiro;
 Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos — escritório;
 Praticante de desenho dos 3.^o, 2.^o e 1.^o anos — desenho;
 Tirocinante do 1.^o ano (com menos de 20 anos) — desenho.

Grupo XI — € 406:

Aprendiz do 2.^o ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
 Aprendiz do 2.^o ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

Grupo XII — € 404:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;
Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

Lisboa, 27 de Julho de 2007.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

Eduardo dos Santos Mesquita, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — FIEQUIMETAL:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Informação da 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.

23 de Julho de 2007.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 24 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado,
Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 24 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional,
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Agosto de 2007, a fl. 180 do livro n.º 10, com o n.º 198/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outra e a FIEQUIMETAL — Feder. Intersindical das Ind. Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outras — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se em todo o território de Portugal continental e obriga, por um lado, as empresas CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A., cujas principais actividades consistem na produção de pasta

para papel e papel, adiante designadas por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço membros das associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1 — O presente ACT revoga e substitui o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2003, de fl. 464 a fl. 487, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007, com excepção do regime de prevenção previsto na cláusula 73.^a, que produz efeitos nos termos do n.º 1.

4 — A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efectuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 5.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.

3 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3 — Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.

4 — No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

Cláusula 5.^a

Informação

1 — A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre aspectos relevantes para a prestação do trabalho.

3 — A empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento, na qual será prestado um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração máxima:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

5 — Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.

6 — A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.

7 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

1 — A empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

2 — As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Reconversões

1 — A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência definitiva de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com

a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar € 71,56 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de retribuição base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1 — A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1 — A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decor-

ram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste ACT e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) 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 e doenças profissionais;
- i) 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 vigentes e deste ACT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respectivos processos individuais sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;
- m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;
- n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste ACT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

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

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

pedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.^a («Transferência definitiva de local de trabalho») e 12.^a («Transferência temporária de local de trabalho»);
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- j) 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;
- k) 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.

2 — A prática culposa, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da empresa;
- b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma empresa;

- c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 19.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e a CS ou a CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infan-tário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou à CS ou à CI.

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regu-lamento de segurança na empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transfe-ridos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respec-tivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na empresa é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins é atribuído um crédito men-sal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sin-dicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhado-res sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n-500) 200$.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 23.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúne com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 31.^a

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis,

havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

- d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 31.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

5 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua actividade nesse regime.

Cláusula 32.^a

Laboração contínua

1 — O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

2 — Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1 — A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de Janeiro a Dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de Maio a Setembro.

2.2 — As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3 — Poderão ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 33.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.

4 — O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efectiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se

refere o número anterior e inicia-se em cada dia imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;
- e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos.

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

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

6 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste ACT.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho haverá direito a descansar:

- a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante o todo período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar, em trabalho suplementar, o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído essa prestação ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal

desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de € 1,22;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

2 — A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de des-

canso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

3 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

4 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

Cláusula 41.^a

Trabalho em tempo parcial

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a cinco horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

2 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste ACT que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

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

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 44.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

5 — 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.

6 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

11 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 46.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à 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.

2 — Se da situação prevista no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 47.^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 empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 48.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 52.^a

Noção de falta

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 normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- b) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) As dadas até vinte e quatro horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez e tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;

4 — Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

- a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;
- b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;
- c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 54.^a

Comunicação e justificação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

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

5 — A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 53.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.^a

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

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

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

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de 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.

Cláusula 58.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efectuado por escrito e acompanhado da respectiva justificação.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 60.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições base mínimas constantes do anexo III («Tabela de retribuições mínimas»).

3 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 61.^a

Determinação da retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal (retribuição base + diuturnidades + subsídio de turno + IHT) e *n* é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 64.^a

2 — As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa que à data de 31 de Maio de 1994 estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 20% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 31.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da retribuição base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

6 — As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7 — As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8 — No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

9 — Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respectivamente.

Cláusula 64.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média

simples das retribuições da tabela 1, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R/n$$

sendo:

M = média simples das retribuições;

R = soma das retribuições de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

4 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Aos trabalhadores que se encontrem seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios da empresa será pago mensalmente um subsídio do seguinte valor:

Aspirante — € 24,77;

Bombeiro — € 32,97.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdt) \times 3$$

sendo:

- $R(tdf)$ — retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
- Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;
- $T(tdt)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 69.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.

2 — O pagamento da retribuição especial prevista no número anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de € 49,75.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a € 447,02 mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

7 — Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 45.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 44.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Pagamento de uma compensação de 13 % da retribuição de base por cada período de pre-

venção efectivamente cumprido nos termos do estabelecido no n.º 4 da cláusula 34.^a;

- b) Retribuição do trabalho suplementar efectivamente prestado;
- c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efectivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste ACT;
- d) Folga de compensação pelo trabalho efectivamente prestado entre as 22 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.^a deste ACT;
- e) Garantia de transporte da empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;
- f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do n.º 1 da cláusula 77.^a deste ACT.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 4,95 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste ACT, o valor do subsídio referido no número anterior é de € 9,10.

5 — Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmem direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.

6 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8 — A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1 — A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — € 57,73;
Ama — € 37,57.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até seis anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça sete anos de idade.

Cláusula 77.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 78.^a

Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.

2 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;

- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *b*), *f*), *g*) e *h*) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea *f*) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do n.º 3.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a*) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b*) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e*) da cláusula 16.^a deste acordo;
- c*) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea *c*), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 85.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 86.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 84.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a*) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b*) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 87.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a*) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b*) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 76.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

3 — Em tudo o mais aplica-se a legislação em vigor no que respeita aos direitos especiais do trabalho feminino.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas e inerente deslocação.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 89.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 62,51/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 82,72/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 108,45/ano;

Ensino superior ou equiparado — € 200,17/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço.

Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

Cláusula 90.^a

Regalias sociais

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, a empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — A regalia prevista na alínea e) do n.º 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que se encontrem, ao abrigo de contrato de trabalho, ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do presente ACT.

3 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente ACT, aplicar-se-á o novo regime de complemento de reforma que consta como anexo IV ao presente ACT.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1, alínea e), desta cláusula, podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 91.^a

Princípio geral

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 92.^a

Obrigações da empresa

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SHST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na empresa.

5 — A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e eminente, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 95.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 94.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 95.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 96.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da empresa para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CHST em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a

acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

4 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 97.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreçar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 98.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 99.^a

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril, a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da actividade de segurança.

Cláusula 100.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

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

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 102.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiar tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista de laboratório qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipa-

mentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleximpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Bombeiro. — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de, incêndio nas instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores

e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívia ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação civil principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas que não chefia.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e na realização de operações de 1.º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Operador de processo extra. — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Proceda à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.º nível de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores do nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta, papel e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta, papel e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelectrica.

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

Praticante (laboratório e metalúrgico). — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista e construção civil do 1.º ou do 2.º ano). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os

preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. — Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máqui-

nas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico auxiliar altamente qualificado. — Definição de funções idêntica à de técnico administrativo/industrial.

Técnico de conservação civil. — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de electrónica, técnico de instrumentação (electrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: seringueiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, rectificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo dos programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação de controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica. — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubri-

ficação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II). — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude 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 empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III). — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exer-

cício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgaes ou complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) 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 ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico superior (grau v). — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior (grau vi). — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Tirocinante. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo.

Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior sem chefiar.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente ACT.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções de nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a;
Analista principal;
Fiel de 1.^a;
Fiel principal;
Oficial de construção civil de 1.^a;
Oficial electricista de 1.^a;
Oficial electricista principal;
Oficial metalúrgico de 1.^a;
Oficial metalúrgico principal;
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica);
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos);
Recepcionista de materiais principal;

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
Técnico especialista de instrumentação;
Verificador de equipamentos.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efectivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.^o ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo, grau V	—
8	Assistente administrativo, grau IV	Cinco anos.
9	Assistente administrativo, grau III	Três anos.
10	Assistente administrativo, grau II	Três anos.
11	Assistente administrativo, grau I	Dois anos.
12	Assistente administrativo estagiário, 2. ^o ano	Um ano.
13	Assistente administrativo estagiário, 1. ^o ano	Um ano.

C) Fiel de armazém

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2; Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas; Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	Cinco anos.
11	Fiel de armazém de 1.ª	Três anos.
12	Fiel de armazém de 2.ª	Três anos.

D) Operador industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de pasta, papel e energia.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2; Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado	Cinco anos.
9	Operador de processo principal	Quatro anos.
10	Operador de processo de 1.ª	Três anos.
11	Operador de processo de 2.ª	Três anos.
12	Operador de processo de 3.ª	Dois anos.
13	Operador de processo estagiário	Um ano.

IV — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

7 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

8 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energia);

b) O prémio terá o valor horário de € 0,66 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea

anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista de laboratório, grau V	—
8	Técnico analista de laboratório, grau IV	Cinco anos.
9	Técnico analista de laboratório, grau III	Três anos.
10	Técnico analista de laboratório, grau II	Três anos.
11	Técnico analista de laboratório, grau I	Dois anos.
12	Técnico analista de laboratório estagiário, 2.º ano	Um ano.
13	Técnico analista de laboratório estagiário, 1.º ano	Um ano.

7 — Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

G) Técnico de manutenção

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção, grau V	—
8	Técnico de manutenção, grau IV	Cinco anos.
9	Técnico de manutenção, grau III	Três anos.
10	Técnico de manutenção, grau II	Três anos.
11	Técnico de manutenção, grau I	Três anos.
12	Técnico de manutenção estagiário, 2.º ano	Um ano.
13	Técnico de manutenção estagiário, 1.º ano	Um ano.

IV — Deontologia profissional:

7 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

8 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12 anos	10 anos.
Técnico especializado ...	9 anos	8 anos.
Técnico de 1. ^a	6 anos	5 anos.
Técnico de 2. ^a	3 anos	2 anos.

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado ...	Nove anos	Oito anos.
Técnico de 1. ^a	Seis anos	Cinco anos.
Técnico de 2. ^a	Três anos	Dois anos.

II — Progressão na carreira:

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	—	—
Técnico especializado ...	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 1. ^a	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 2. ^a	Três anos	Dois anos.

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	—	—
Técnico especializado ...	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 1. ^a	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 2. ^a	Três anos	Dois anos.

I) Técnico de segurança

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de técnico de segurança compreende cinco níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
6	Técnico de segurança, grau V	—
7	Técnico de segurança, grau IV	Cinco anos.
8	Técnico de segurança, grau III	Cinco anos.
9	Técnico de segurança, grau II	Quatro anos.
10	Técnico de segurança, grau I	Três anos.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções:

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas

nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores analistas

I — Admissão:

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos:

2 — O analista de 2.ª ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão após, quatro meses no estágio, na categoria profissional de analista de 2.ª, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

M) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.ª

2 — As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

N) Trabalhadores electricistas

I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos:

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5:

- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;
- b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Deontologia profissional:

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

8 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

9 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

O) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão — condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência

permanente de altos valores médios de intensidade de pressões, normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);
Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);
Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);
Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);
Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
Operador de processo de 1.ª (serviço de energia e recuperação);
Operador de evaporadores;
Operador de processo de 2.ª;
Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);
Operador de processo de 3.ª;

- b) O prémio terá o valor horário de € 0,66 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.ª, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

P) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efectivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

Q) — Trabalhadores rodoviários

I — Admissão:

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho:

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

R) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a pro-

fissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos:

3 — Os tirocinantes do 2.^o ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional:

6 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços;
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau V).

Grupo 3:

Chefe de serviço I;
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4:

Chefe de serviço II;
Encarregado geral fabril;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau v);
Técnico administrativo/industrial (grau IV);
Técnico auxiliar altamente qualificado;
Técnico industrial de processo qualificado;
Técnico superior (grau III).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial;
Encarregado fabril;
Encarregado de turno fabril;
Preparador de trabalho qualificado;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV);
Técnico administrativo/industrial (grau III);
Técnico industrial de processo de 1.^a;
Técnico superior (grau II).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;
Preparador de trabalho principal;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III);
Técnico administrativo/industrial (grau II);
Técnico industrial de processo de 2.^a;
Técnico de controlo e potência;
Técnico de segurança (grau v);
Técnico superior (grau I).

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau v);
Chefe de turno fabril;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Preparador de trabalho (grau I);
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico industrial de processo de 3.^a;
Técnico de conservação eléctrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico analista de laboratório (grau v);
Técnico de manutenção (grau v);
Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado;
Assistente administrativo (grau IV);
Oficial de conservação qualificado;
Operador de computador principal;
Operador industrial qualificado;
Operador de processo qualificado;
Operador qualificado fogueiro;
Preparador de trabalho (grau II);
Recepcionista de materiais qualificado;
Secretário(a) de direcção/administração (grau I);
Técnico analista de laboratório (grau IV);
Técnico de conservação eléctrica especialista;
Técnico de conservação mecânica especialista;

Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico de conservação civil principal;
Técnico de manutenção (grau IV);
Técnico de segurança (grau III).

Grupo 9:

Analista de laboratório principal;
Assistente administrativo (grau III);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;
Electricista principal;
Fiel de armazém qualificado;
Lubrificador qualificado;
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
Oficial metalúrgico principal;
Operador de computador de 1.^a;
Operador industrial principal;
Operador de processo principal (a);
Preparador de trabalho auxiliar;
Recepcionista de materiais principal;
Técnico analista de laboratório (grau III);
Técnico de conservação civil especialista;
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a;
Técnico de conservação mecânica de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de manutenção (grau III);
Técnico de segurança (grau II);
Verificador de equipamentos principal.

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a;
Assistente administrativo (grau II);
Auxiliar administrativo principal;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
Controlador industrial principal;
Fiel de armazém principal;
Lubrificador principal;
Motorista (ligeiros e pesados) principal;
Oficial de 1.^a (b);
Oficial de conservação civil principal;
Operador de computador de 2.^a;
Operador industrial de 1.^a;
Operador de processo de 1.^a (c);
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Técnico analista de laboratório (grau II);
Técnico de conservação civil de 1.^a;
Técnico de conservação eléctrica de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a;
Técnico de manutenção (grau II);
Técnico de segurança (grau I);
Verificador de equipamentos.

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a;
Assistente administrativo (grau I);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador industrial de 1.^a;
Fiel de armazém de 1.^a;
Motorista (ligeiros e pesados);
Oficial de 1.^a (d);
Oficial de 2.^a (e);

Operador de computador estagiário;
Operador industrial de 2.^a;
Operador de processo de 2.^a (f);
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Técnico analista de laboratório (grau I);
Técnico de conservação civil de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;
Bombeiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Fiel de armazém de 2.^a;
Oficial de 2.^a (g);
Operador industrial de 3.^a;
Operador de processo de 3.^a;
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Recepcionista de materiais de 3.^a;
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

Grupo 13:

Ajudante;
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;
Operador industrial estagiário;
Praticante (laboratório/metalúrgico);
Pré-oficial de construção civil;
Pré-oficial electricista do 1.º ano;
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;
Tirocinante;
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação);
Operador de digestor contínuo;
Operador de forno e caustificação;
Operador de tiragem;
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
Operador de máquina de papel;

(b) Inclui:

Electricista;
Fresador mecânico;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico;

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;
Operador de lavagem e crivagem;
Operador de secador de máquina de papel;

(d) Inclui:

Lubrificador;
Pedreiro;

(e) Inclui:

Electricista;
Fresador mecânico;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico;

(f) Inclui:

Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt);
Operador de evaporadores;
Operador de preparação de madeiras;
Operador de secadores e cortadora de tiragem;
Suboperador de forno e caustificação;
Ajudante de secador de máquina de papel;
Bobinador;

(g) Inclui:

Lubrificador;
Pedreiro.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007

(Em euros)

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 004	2 231	2 352	2 464	2 625
2	1 773	1 863	1 948	1 854	2 074	2 184	2 286	2 352
3	1 529	1 602	1 676	1 571	1 773	1 863	1 948	2 074
4	1 407	1 472	1 535	1 352	1 529	1 602	1 676	1 773
5	1 264	1 316	1 377	1 243	1 411	1 476	1 542	1 607
6	1 116	1 160	1 212	1 104	1 264	1 316	1 377	1 411
7				965	1 126	1 172	1 212	1 264
8				907	1 075	1 116	1 165	1 172
9				854	1 015	1 056	1 098	1 116
10				821	963	998	1 034	1 056
11				774	912	945	983	998
12				730	864	893	931	945
13				680	809	835	870	893

A tab. I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

ANEXO IV

Novo regime de complemento de reforma

(cláusula 90.^a, n.º 3)

Texto de base para fundo de pensões

Cláusula 1.^a

Objectivo

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.^a

Participantes e beneficiários

1 — São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efectivo das associadas.

2 — São beneficiários do fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do plano de pensões.

Cláusula 3.^a

Definições

1 — A idade normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2 — O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido pago 14 vezes).

3 — Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados a qualquer das associadas, CELTEJO e CPK com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.^a

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1 — A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.^a, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos 10 anos de serviço contínuo à associada.

2 — No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3 — A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela segurança social. O último pagamento da pensão será efectuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNR = 0,375\% \times SPF \times TSP$$

onde *PNR* é pensão normal de reforma, *SPF* é o salário pensionável final e *TSP* é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

1 — A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNRD = 0,375\% \times SPFD \times TSPD$$

onde *PNRD* é pensão normal de reforma diferida, *SPFD* é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e *TSPD* é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2 — Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá actualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1 — A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

- a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;
- b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.^a;
- c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, excepto para a situação definida no n.º 3 da cláusula 4.^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

3 — A pensão de viuvez será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, excepto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a segurança social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1 — O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2 — Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respectivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3% por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de Dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste plano de pensões.

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, declara-se que se estima que o presente ACT venha a abranger 2 empresas e 245 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 16 de Julho de 2007.

Pela CELTEJO, S. A. — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.
João Saraiva e Sousa, mandatário.

Pela CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.
João Saraiva e Sousa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Adolfo António Tronção Zambujo, mandatário.
Francisco da Conceição Marques Soares, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Adolfo António Tronção Zambujo, mandatário.
Francisco da Conceição Marques Soares, mandatário.

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

Adolfo António Tronção Zambujo, mandatário.
Francisco da Conceição Marques Soares, mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Adolfo António Tronção Zambujo, mandatário.
Francisco da Conceição Marques Soares, mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Adolfo António Tronção Zambujo, mandatário.
Francisco da Conceição Marques Soares, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 24 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado:
Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos /CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

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

Lisboa, 25 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores 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.

25 de Julho de 2007.

Depositado em 17 de Agosto de 2007, a fl. 180 do livro n.º 10, com o n.º 202/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se em todo o território de Portugal

continental e obriga, por um lado, as empresas CEL-TEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A., cujas principais actividades consistem na produção de pasta para papel e papel, adiante designadas por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço membros das associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1 — O presente ACT altera o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007, com excepção do regime de prevenção previsto na cláusula 73.^a, que produz efeitos nos termos do n.º 1.

4 — A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efectuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 5.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.

3 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3 — Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.

4 — No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

Cláusula 5.^a

Informação

1 — A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre aspectos relevantes para a prestação do trabalho.

3 — A empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento, na qual será prestado um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração máxima:

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental

será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

5 — Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.

6 — A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.

7 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

1 — A empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

2 — As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Reconversões

1 — A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau

superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência definitiva de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar € 71,56 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de retribuição base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1 — A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1 — A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização pro-

fissional no âmbito da profissão que exercem na empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste ACT e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) 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 e doenças profissionais;
- i) 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 vigentes e deste ACT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respectivos processos individuais sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;
- m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;

- n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste ACT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

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

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- 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 próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.^a («Transferência definitiva de local de trabalho») e 12.^a («Transferência temporária de local de trabalho»);
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- j) 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;
- k) 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.

2 — A prática culposa, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da empresa;

- b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma empresa;
- c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 19.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e a CS ou a CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infan-tário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou à CS ou à CI.

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na empresa.

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

5 — Para o exercício da acção sindical na empresa é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n-500) / 200$.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 23.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúne com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 31.^a

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis,

havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

- d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 31.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

5 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua actividade nesse regime.

Cláusula 32.^a

Laboração contínua

1 — O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

2 — Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1 — A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de Janeiro a Dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de Maio a Setembro.

2.2 — As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3 — Poderão ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 33.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.

4 — O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efectiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se

refere o número anterior e inicia-se em cada dia imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;
- e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos.

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

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

6 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste ACT.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho haverá direito a descansar:

- a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante o todo período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar, em trabalho suplementar, o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído essa prestação ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal

desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de € 1,22;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

2 — A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de des-

canso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

3 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

4 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

Cláusula 41.^a

Trabalho em tempo parcial

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a cinco horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

2 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste ACT que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

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

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 44.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

5 — 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.

6 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

11 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 46.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à 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.

2 — Se da situação prevista no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 47.^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 empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 48.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 52.^a

Noção de falta

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 normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- b) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) As dadas até vinte e quatro horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez e tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;

4 — Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

- a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;
- b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;
- c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 54.^a

Comunicação e justificação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

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

5 — A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 53.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.^a

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

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

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

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de 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.

Cláusula 58.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efectuado por escrito e acompanhado da respectiva justificação.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 60.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições base mínimas constantes do anexo III («Tabela de retribuições mínimas»).

3 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 61.^a

Determinação da retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal (retribuição base + diuturnidades + subsídio de turno + IHT) e *n* é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 64.^a

2 — As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa que à data de 31 de Maio de 1994 estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 20% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 31.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da retribuição base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

6 — As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7 — As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8 — No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

9 — Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respectivamente.

Cláusula 64.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média

simples das retribuições da tabela 1, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R/n$$

sendo:

M = média simples das retribuições;

R = soma das retribuições de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

4 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Aos trabalhadores que se encontrem seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios da empresa será pago mensalmente um subsídio do seguinte valor:

Aspirante — € 24,77;

Bombeiro — € 32,97.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdt) \times 3$$

sendo:

$R(tdf)$ — retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;

$T(tdt)$ — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 69.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.

2 — O pagamento da retribuição especial prevista no número anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de € 49,75.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a € 447,02 mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

7 — Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 45.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 44.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Pagamento de uma compensação de 13 % da retribuição de base por cada período de pre-

venção efectivamente cumprido nos termos do estabelecido no n.º 4 da cláusula 34.^a;

- b) Retribuição do trabalho suplementar efectivamente prestado;
- c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efectivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste ACT;
- d) Folga de compensação pelo trabalho efectivamente prestado entre as 22 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.^a deste ACT;
- e) Garantia de transporte da empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;
- f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do n.º 1 da cláusula 77.^a deste ACT.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 4,95 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste ACT, o valor do subsídio referido no número anterior é de € 9,10.

5 — Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmem direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.

6 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8 — A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1 — A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — € 57,73;
Ama — € 37,57.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até seis anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça sete anos de idade.

Cláusula 77.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 78.^a

Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.

2 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.^a deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 85.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 86.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 84.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 87.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá

ter início um mês antes da data prevista para o parto;

- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 76.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

3 — Em tudo o mais aplica-se a legislação em vigor no que respeita aos direitos especiais do trabalho feminino.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas e inerente deslocação.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 89.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 62,51/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 82,72/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 108,45/ano;

Ensino superior ou equiparado — € 200,17/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

Cláusula 90.^a

Regalias sociais

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, a empresa garantirá a todos os seus trabalha-

dores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — A regalia prevista na alínea e) do n.º 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que se encontrem, ao abrigo de contrato de trabalho, ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do presente ACT.

3 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente ACT, aplicar-se-á o novo regime de complemento de reforma que consta como anexo IV ao presente ACT.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1, alínea e), desta cláusula, podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 91.^a

Princípio geral

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 92.^a

Obrigações da empresa

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SHST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na empresa.

5 — A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades

dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e eminente, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 95.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 94.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto

à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 95.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 96.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da empresa para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CHST em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

4 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 97.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 98.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 99.^a

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril, a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da actividade de segurança.

Cláusula 100.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

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

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 102.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades da matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiá tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista de laboratório qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, fotocopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Bombeiro. — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de, incêndio nas

instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações indus-

triais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogoeiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívia ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Pre-

para a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação civil principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas que não chefia.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de

desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspeccionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e

na realização de operações de 1.º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Operador de processo extra. — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.º nível de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores do nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta, papel e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta, papel e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração

directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelétrica.

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

Praticante (laboratório e metalúrgico). — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista e construção civil do 1.º ou do 2.º ano). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de ações tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos

anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo

processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico auxiliar altamente qualificado. — Definição de funções idêntica à de técnico administrativo/industrial.

Técnico de conservação civil. — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de electrónica, técnico de instrumentação (electrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: seralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, rectificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação de controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica. — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II). — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude 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 empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III). — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar

como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) 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 ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico superior (grau V). — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;

- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior (grau VI). — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Tirocinante. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora direc-

tamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior sem chefiar.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente ACT.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções de nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a;
Analista principal;
Fiel de 1.^a;
Fiel principal;
Oficial de construção civil de 1.^a;
Oficial electricista de 1.^a;
Oficial electricista principal;
Oficial metalúrgico de 1.^a;
Oficial metalúrgico principal;
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica);
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos);
Recepcionista de materiais principal;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
Técnico especialista de instrumentação;
Verificador de equipamentos.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efectivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo, grau V	—
8	Assistente administrativo, grau IV	Cinco anos.
9	Assistente administrativo, grau III	Três anos.
10	Assistente administrativo, grau II	Três anos.
11	Assistente administrativo, grau I	Dois anos.
12	Assistente administrativo estagiário, 2.º ano	Um ano.
13	Assistente administrativo estagiário, 1.º ano	Um ano.

C) Fiel de armazém

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	Cinco anos.
11	Fiel de armazém de 1. ^a	Três anos.
12	Fiel de armazém de 2. ^a	Três anos.

D) Operador industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de pasta, papel e energia.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;
Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado	Cinco anos.
9	Operador de processo principal	Quatro anos.
10	Operador de processo de 1. ^a	Três anos.
11	Operador de processo de 2. ^a	Três anos.
12	Operador de processo de 3. ^a	Dois anos.
13	Operador de processo estagiário	Um ano.

IV — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

7 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

8 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energia);

- O prémio terá o valor horário de € 0,66 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;
- O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;
Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista de laboratório, grau V	—
8	Técnico analista de laboratório, grau IV	Cinco anos.
9	Técnico analista de laboratório, grau III	Três anos.
10	Técnico analista de laboratório, grau II	Três anos.
11	Técnico analista de laboratório, grau I	Dois anos.
12	Técnico analista de laboratório estagiário, 2.º ano	Um ano.
13	Técnico analista de laboratório estagiário, 1.º ano	Um ano.

7 — Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

G) Técnico de manutenção

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção, grau V	—
8	Técnico de manutenção, grau IV	Cinco anos.
9	Técnico de manutenção, grau III	Três anos.
10	Técnico de manutenção, grau II	Três anos.
11	Técnico de manutenção, grau I	Três anos.
12	Técnico de manutenção estagiário, 2.º ano	Um ano.
13	Técnico de manutenção estagiário, 1.º ano	Um ano.

IV — Deontologia profissional:

7 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

8 — Sempre que, no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12 anos	10 anos.
Técnico especializado . . .	9 anos	8 anos.
Técnico de 1. ^a	6 anos	5 anos.
Técnico de 2. ^a	3 anos	2 anos.

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado . . .	Nove anos	Oito anos.
Técnico de 1. ^a	Seis anos	Cinco anos.
Técnico de 2. ^a	Três anos	Dois anos.

II — Progressão na carreira:

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	—	—
Técnico especializado . . .	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 1. ^a	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 2. ^a	Três anos	Dois anos.

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	—	—
Técnico especializado . . .	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 1. ^a	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 2. ^a	Três anos	Dois anos.

I) Técnico de segurança

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de técnico de segurança compreende cinco níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
6	Técnico de segurança, grau V	—
7	Técnico de segurança, grau IV	Cinco anos.
8	Técnico de segurança, grau III	Cinco anos.
9	Técnico de segurança, grau II	Quatro anos.
10	Técnico de segurança, grau I	Três anos.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções:

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores analistas

I — Admissão:

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos:

2 — O analista de 2.^a ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão após, quatro meses no estágio, na categoria profissional de analista de 2.^a, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

M) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.^a

2 — As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.^a logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

N) Trabalhadores electricistas

I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos:

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5:

- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;
- b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Deontologia profissional:

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

8 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

9 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

O) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão — condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões, normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);
Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);
Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);
Foguetiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação);
Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
Operador de processo de 1.^a (serviço de energia e recuperação);
Operador de evaporadores;
Operador de processo de 2.^a;
Ajudante de foguetiro (tanque de Smelt);
Operador de processo de 3.^a;

- b) O prémio terá o valor horário de € 0,66 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;
c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de tur-

bo-alternador e quadros que, sendo foguetiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

P) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efectivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

Q) — Trabalhadores rodoviários

I — Admissão:

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho:

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e

30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

R) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos:

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completarem um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional:

6 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo

profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços;
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau V).

Grupo 3:

Chefe de serviço I;
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4:

Chefe de serviço II;
Encarregado geral fabril;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V);
Técnico administrativo/industrial (grau IV);
Técnico auxiliar altamente qualificado;
Técnico industrial de processo qualificado;
Técnico superior (grau III).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial;
Encarregado fabril;
Encarregado de turno fabril;
Preparador de trabalho qualificado;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV);
Técnico administrativo/industrial (grau III);
Técnico industrial de processo de 1.ª;
Técnico superior (grau II).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;
Preparador de trabalho principal;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III);
Técnico administrativo/industrial (grau II);
Técnico industrial de processo de 2.ª;
Técnico de controlo e potência;
Técnico de segurança (grau V);
Técnico superior (grau I).

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);
Chefe de turno fabril;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Preparador de trabalho (grau I);
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico industrial de processo de 3.ª;
Técnico de conservação eléctrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;

Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico analista de laboratório (grau v);
Técnico de manutenção (grau v);
Técnico de segurança (grau iv).

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado;
Assistente administrativo (grau iv);
Oficial de conservação qualificado;
Operador de computador principal;
Operador industrial qualificado;
Operador de processo qualificado;
Operador qualificado fogueiro;
Preparador de trabalho (grau ii);
Recepcionista de materiais qualificado;
Secretário(a) de direcção/administração (grau i);
Técnico analista de laboratório (grau iv);
Técnico de conservação eléctrica especialista;
Técnico de conservação mecânica especialista;
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico de conservação civil principal;
Técnico de manutenção (grau iv);
Técnico de segurança (grau iii).

Grupo 9:

Analista de laboratório principal;
Assistente administrativo (grau iii);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;
Electricista principal;
Fiel de armazém qualificado;
Lubrificador qualificado;
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
Oficial metalúrgico principal;
Operador de computador de 1.^a;
Operador industrial principal;
Operador de processo principal (a);
Preparador de trabalho auxiliar;
Recepcionista de materiais principal;
Técnico analista de laboratório (grau iii);
Técnico de conservação civil especialista;
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a;
Técnico de conservação mecânica de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de manutenção (grau iii);
Técnico de segurança (grau ii);
Verificador de equipamentos principal.

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a;
Assistente administrativo (grau ii);
Auxiliar administrativo principal;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
Controlador industrial principal;
Fiel de armazém principal;
Lubrificador principal;
Motorista (ligeiros e pesados) principal;
Oficial de 1.^a (b);
Oficial de conservação civil principal;
Operador de computador de 2.^a;
Operador industrial de 1.^a;
Operador de processo de 1.^a (c);

Recepcionista de materiais de 1.^a;
Técnico analista de laboratório (grau ii);
Técnico de conservação civil de 1.^a;
Técnico de conservação eléctrica de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a;
Técnico de manutenção (grau ii);
Técnico de segurança (grau i);
Verificador de equipamentos.

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a;
Assistente administrativo (grau i);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador industrial de 1.^a;
Fiel de armazém de 1.^a;
Motorista (ligeiros e pesados);
Oficial de 1.^a (d);
Oficial de 2.^a (e);
Operador de computador estagiário;
Operador industrial de 2.^a;
Operador de processo de 2.^a (f);
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Técnico analista de laboratório (grau i);
Técnico de conservação civil de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
Técnico de manutenção (grau i).

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano;
Bombeiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Fiel de armazém de 2.^a;
Oficial de 2.^a (g);
Operador industrial de 3.^a;
Operador de processo de 3.^a;
Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
Recepcionista de materiais de 3.^a;
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 2.^o ano;
Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano;
Tirocinante do 2.^o ano (instrumentação).

Grupo 13:

Ajudante;
Assistente administrativo estagiário do 1.^o ano;
Operador industrial estagiário;
Praticante (laboratório/metalúrgico);
Pré-oficial de construção civil;
Pré-oficial electricista do 1.^o ano;
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.^o ano;
Técnico de manutenção estagiário do 1.^o ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 1.^o ano;
Tirocinante;
Tirocinante do 1.^o ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação);
Operador de digestor contínuo;
Operador de forno e caustificação;

Operador de tiragem;
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
Operador de máquina de papel;

(b) Inclui:

Electricista;
Fresador mecânico;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico;

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;
Operador de lavagem e crivagem;
Operador de secador de máquina de papel;

(d) Inclui:

Lubrificador;
Pedreiro;

(e) Inclui:

Electricista;
Fresador mecânico;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico;

(f) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);
Operador de evaporadores;
Operador de preparação de madeiras;
Operador de secadores e cortadora de tiragem;
Suboperador de forno e caustificação;
Ajudante de secador de máquina de papel;
Bobinador;

(g) Inclui:

Lubrificador;
Pedreiro.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007

(Em euros)

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 004	2 231	2 352	2 464	2 625
2	1 773	1 863	1 948	1 854	2 074	2 184	2 286	2 352
3	1 529	1 602	1 676	1 571	1 773	1 863	1 948	2 074
4	1 407	1 472	1 535	1 352	1 529	1 602	1 676	1 773
5	1 264	1 316	1 377	1 243	1 411	1 476	1 542	1 607
6	1 116	1 160	1 212	1 104	1 264	1 316	1 377	1 411
7				965	1 126	1 172	1 212	1 264
8				907	1 075	1 116	1 165	1 172
9				854	1 015	1 056	1 098	1 116
10				821	963	998	1 034	1 056
11				774	912	945	983	998
12				730	864	893	931	945
13				680	809	835	870	893

A tab. I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

ANEXO IV

Novo regime de complemento de reforma

(cláusula 90.^a, n.º 3)

Texto de base para fundo de pensões

Cláusula 1.^a

Objectivo

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.^a

Participantes e beneficiários

1 — São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efectivo das associadas.

2 — São beneficiários do fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do plano de pensões.

Cláusula 3.^a

Definições

1 — A idade normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2 — O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido pago 14 vezes).

3 — Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados a qualquer das associadas, CELTEJO e CPK com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.^a

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1 — A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.^a, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos 10 anos de serviço contínuo à associada.

2 — No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3 — A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela segurança social. O último pagamento da pensão será efectuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNR = 0,375\% \times SPF \times TSP$$

onde *PNR* é pensão normal de reforma, *SPF* é o salário pensionável final e *TSP* é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

1 — A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNRD = 0,375\% \times SPFD \times TSPD$$

onde *PNRD* é pensão normal de reforma diferida, *SPFD* é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e *TSPD* é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2 — Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá actualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1 — A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

- O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;
- O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.^a;
- O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, excepto para a situação definida no n.º 3 da cláusula 4.^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

3 — A pensão de viuvez será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, excepto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a segurança social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1 — O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2 — Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respectivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3% por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de Dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste plano de pensões.

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, declara-se que se estima que o presente ACT venha a abranger 2 empresas e 245 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 16 de Julho de 2007.

Pela CELTEJO, S. A. — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.
João Saraiva e Sousa, mandatário.

Pela CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.
João Saraiva e Sousa, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do sindicato filiado:

Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:
José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

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;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 30 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado:
Vitor Hugo de Jesus Sequeira — *Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*.

Depositado em 17 de Agosto de 2007, a fl. 180 do livro n.º 10, com o n.º 203/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e os Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.^a, n.º 1, 106.^a, n.ºs 4 e 6, 137.^a, n.º 2, e 154.^a, n.º 1, e aos anexos II e VI, bem como aditar as cláusulas 136.^a-A, 137.^a-C, 170.^a e 171.^a, todos do ACT do sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, com as ressalvas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 28, de 29 de Julho de 1998, 45, de 8 de Dezembro de 1999, 16, de 29 de Abril de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 30 empregadores e estimando-se em 12 029 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

Cláusula 106.^a

Despesas com deslocações

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português — € 46,50 em 2006 e € 47,76 em 2007;

b) No estrangeiro — € 162,71 em 2006 e € 167,10 em 2007.

5 — (*Igual.*)

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 14,45 em 2006 e no valor de € 14,84 em 2007.

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

10 — (*Igual.*)

11 — (*Igual.*)

12 — (*Igual.*)

13 — (*Igual.*)

14 — (*Igual.*)

15 — (*Igual.*)

Cláusula 136.^a-A

Doença

No caso de doença, as instituições adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 137.^a

Doença ou invalidez

1 — (*Igual.*)

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem a qualquer das situações previstas no mesmo número, de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo I, ou do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, quanto aos restantes.

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

Cláusula 137.^a-C

Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da data fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 170.^a e inscritos no regime geral da segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 %, a cargo das instituições de crédito, e 1,5 %, a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto em que, com observância da legislação em vigor, a instituição de crédito creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

7 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelas instituições de crédito e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente ACT para estas eventualidades.

8 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

9 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelas instituições de crédito e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente ACT para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

10 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11 — Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação

e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 166 1650 em 2006 e de € 170 651,46 em 2007 e não poderá ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

Cláusula 170.^a

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 92.^a, no n.º 1 da cláusula 136.^a e na cláusula 137.^a-A não é aplicável aos trabalhadores e seus familiares que, após a entrada em vigor do presente ACT, venham a estar abrangidos pelo regime geral de segurança social.

2 — A aplicação do disposto no número anterior fica dependente de declaração de vontade nesse sentido por parte das instituições de crédito, declaração que, na eventualidade de ser feita, será transmitida aos sindicatos outorgantes com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data a partir da qual produza efeitos e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores do grupo I será o nível 5 a partir da data fixada nos termos do número anterior.

4 — As ausências dos trabalhadores que venham a estar abrangidos pelo regime geral de segurança social a partir da data fixada nos termos do n.º 2 da presente cláusula ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.^a não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

5 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 é aplicável o disposto na cláusula 144.^a, nos exactos termos em que se encontra formulada.

Cláusula 171.^a

Interpretativa

O disposto no n.º 5 da cláusula 92.^a, no n.º 1 da cláusula 136.^a e na cláusula 137.^a-A não é aplicável no caso de, por imposição normativa, os trabalhadores e seus familiares sujeitos ao regime de segurança social do presente ACT virem a estar abrangidos pelo regime geral de segurança social, sem prejuízo de as mesmas disposições continuarem a ser aplicadas àqueles que, à data da entrada em vigor dessa imposição normativa, já beneficiem do regime delas constante.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;
Carpinteiro;
Cozinheiro;
Electricista;
Gráfico;
Gravador;
Marceneiro;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro;
Telefonista.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Cobrador;
Contínuo;
Guarda;

Motorista;
Porteiro;
Vigilante.

Nota. — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações accidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;
Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;
Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;
Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;
Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;
Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;
Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas e abrange as seguintes funções:

Limpeza;
Serviço de mesa, copa e bar;
Auxiliar de cozinha;
Serventes.

ANEXO II

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade (2006)

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 519,80				
17	2 278,30				
16	2 119,80				
15	1 952,80				
14	1 782,10				
13	1 617,40				
12	1 481,20				
11	1 364,20				
10	1 220,30				
9	1 119,70	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 014,30	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	938,50	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	887,50	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	785,40	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	681,30	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	592,30		Admissão e até um 1 completo neste grupo .	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	522,40			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	444				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade (2007)

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 589	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
17	2 341				
16	2 178				
15	2 006,50				
14	1 831,25				
13	1 662				
12	1 522				
11	1 402				
10	1 254				
9	1 150,50				
8	1 042,25	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível. 5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível. Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível. 4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível. Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível. Admissão e até 4 anos completos neste grupo.
7	964,50	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	912,00	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	807	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.			
4	700,50	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.			
3	609				
2	537				
1	456,50				

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director			
15	Técnico de grau I			
14	Director-adjunto Analista de sistemas			
13	Subdirector Gerente de zona Inspector-chefe			
12	Técnico de grau II Analista-coordenador de (OM) e informática ...			
11	Assistente de direcção Chefe de serviço Gerente Inspector Analista Programador			
10	Chefe de divisão Subchefe serviço Subgerente Técnico de grau III			

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
9	Chefe de secção Chefe administrativo de estabelecimento Subinspector Inspector-adjunto Analista de informática Analista de organização e métodos Operador principal Cambista	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector Subchefe de secção Subchefe administrativo de estabelecimento ... Assistente social Técnico de grau IV Programador de informática	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador Promotor comercial	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente Agente de organização e métodos Operador de informática Secretário Auxiliar de inspecção Enfermeiro			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO VI

Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

(Em euros)

Nível	Em 2006	Em 2007
18	2 168,80	2 228,36
17	1 957	2 010,86
16	1 806,90	1 856,51
15	1 666,40	1 712,22
14	1 523,05	1 565,06
13	1 391,95	1 430,33
12	1 287,45	1 322,91
11	1 197,50	1 230,68
10	1 084,35	1 114,30
9	995,65	1 023,04
8	901,95	926,80
7	837	860,19
6	795,60	817,56
5	712,95	732,56
4	628,15	645,85
3	556,60	572,29
2	499,35	513,31
1	444,05	456,50

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

Nível	Em 2006	Em 2007
I	681,30	700,50
II	592,30	609
III	522,40	537
IV	444	456,50

Declaração

A) Relativamente à matéria constante das cláusulas 170.^a e 171.^a as partes declararam o seguinte:

1 — O regime constante do n.º 5 da cláusula 92.^a e do n.º 1 da cláusula 136.^a foi introduzido há perto de três décadas para contemplar situações especiais de alguns trabalhadores que se encontravam, então, integrados no sistema público de segurança social e que vieram a ser abrangidos pela convenção colectiva do sector bancário.

2 — Atentas as razões que presidiram à introdução daquelas normas e a evolução entretanto verificada no sistema público de segurança social, com a consagração expressa do princípio da universalidade, não existe justificação para a aplicação dos referidos normativos aos novos trabalhadores que pelo mesmo sistema venham a estar abrangidos, não sendo, igualmente, o regime a que se refere o n.º 1 extensivo aos que, por eventual imperativo normativo, venham a ser incluídos no âmbito desse sistema público.

3 — Concomitantemente, justifica-se que, aos trabalhadores nessas situações, deixe de aplicar-se o regime previsto na cláusula 137.^a-A.

4 — Salvaguarda-se, no entanto, a posição dos actuais trabalhadores que já beneficiem, à data desse imperativo normativo, do regime constante do n.º 5 da cláusula 92.^a e do n.º 1 da cláusula 136.^a

B) Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 a tabela salarial acordada para 2006 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção

do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Abril de 2006;

b) Nos mesmos termos, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2007 a tabela salarial acordada para 2007 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Março de 2007;

c) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas, para 2006, nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 — € 136 767,07;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 — € 8,36 dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) — € 37,77 cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 — € 136 767,07;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a, n.º 1 — € 124,63 mês;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a, n.º 6 — € 6,15 dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.^a, cláusula 108.^a, n.º 1 — € 443,58 mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 — € 17,80 mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 — € 23,20 mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

a) € 25,79/trimestre;

b) € 36,47/trimestre;

c) € 45,32/trimestre;

d) € 55,03/trimestre;

e) € 63,07/trimestre;

d) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas, para 2007, nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 — € 140 459,78;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 — € 8,59 dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) — € 38,79 cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 — € 140 459,78;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a, n.º 1 — € 128,00 mês;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a, n.º 6 — € 6,32 dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.^a e pela cláusula 108.^a, n.º 1 — € 455,56 mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 — € 18,28 mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 — € 23,83 mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

a) € 26,49/trimestre;

b) € 37,45/trimestre;

c) € 46,54/trimestre;

d) € 56,52/trimestre;

e) € 64,77/trimestre;

e) São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.^a:

(Em euros)		
Nível	Em 2006	Em 2007
18	1 007,90	1 035,60
17	911,31	936,40
16	847,92	871,20
15	781,13	802,60
14	712,83	732,50
13	646,94	664,80
12	592,49	608,80
11	545,67	560,80
10	488,11	501,60
9	447,88	460,20
8	405,74	416,90
7	385,90	403
6	385,90	403
5	385,90	403
4	385,90	403
3	385,90	403
2	385,90	403
1	385,90	403

f) Mantém-se em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, e com as ressalvas publicadas nos números do *Boletim do Trabalho e Emprego* referidos no início do presente documento;

g) Com o presente acordo as partes dão por encerrado o processo de revisão do ACT iniciado com a denúncia e a proposta apresentadas pelos sindicatos signatários por carta de 30 de Novembro de 2005 e com a denúncia e proposta apresentadas pelas instituições de crédito em 29 de Dezembro do mesmo ano.

Lisboa, 30 de Julho de 2007.

Pelo Grupo Negociador, em representação de: Banco Popular Portugal, Banco Português de Negócios, BPN Serviços — Serviços/Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, BPN Gestão de Activos, BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, Barclays Bank PLC, BNP Paribas, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, FINIBANCO, FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários e IFAP — Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P.:

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pedro Miguel Raposo, mandatário.

João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, mandatário.

Pelo Banco Santander Totta:

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI — Gestão de Activos, Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, Inter-Risco Sociedade de Capital de Risco e TECHSOURCE — Serviços Informáticos, A. C. E.:

Tiago Ravara Marques, mandatário.

José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário e ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário e Banco Espírito Santo dos Açores:

Pedro Miguel Raposo, mandatário.

Pelo BCA — Banco Comercial dos Açores:

Manuel Francisco Mendes, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Sorria:

Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

Mariana Caldeira Sarávia, mandatária.

Pela CREDIBOM — Instituição Financeira de Crédito:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, mandatário.
Horácio Andrade Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.
Leopoldo Alvaro de Medeiros Tavares, mandatário.

Depositado em 13 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o n.º 193/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera e substitui os anexos II e III do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, abrange 415 trabalhadores do ICP-ANACOM e aplica-se em todo o território nacional.

O presente acordo de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se ao ICP — Autoridade Nacional de Comunicações (ICP-ANACOM), entidade que exerce a actividade reguladora das comunicações electrónicas e sector postal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Lisboa, 14 de Maio de 2007.

Pelo ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações:

Fernando Manuel Carreiras, mandatário.
Ana Margarida Dourado Eusébio Sampaio da Nóvoa, mandatária.
Maria João Borges da Conceição Ramos dos Santos Oliveira, mandatária.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual:

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, mandatário.
Luís Filipe Coelho Seguro, mandatário.

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

Manuel Matias Ferreira da Silva, mandatário.
Ilídio Salgado Marçal, mandatário.
António Pereira Rodrigues Pica, mandatário.

ANEXO II

Tabelas salariais

Tabela salarial para 2007

Níveis de remuneração	Euros
1	607,73
2	653,36
3	703,41
4	756,87
5	814,76
6	891,49
7	978,32
8	1 076,84
9	1 192,96
10	1 328,63

Níveis de remuneração	Euros
11	1 482,32
12	1 556,86
13	1 730,83
14	1 903,65
15	2 018,86
16	2 119,04
17	2 246,47
18	2 360,44
19	2 481,14
20	2 626,46
21	2 755,03
22	2 887,93
23	3 034,39
24	3 310,01
25	3 511,54

Cargos de direcção e chefia

Cargos/níveis de remuneração	Euros
Chefia de departamento	3.3 1 489,50 3.2 1 805,67 3.1 2 174,19 3.0 2 351,18
Chefe de divisão	2.3 2 502,62 2.2 2 699,61 2.1 2 972,41 2.0 3 118,37
Director	1.3 3 318,92 1.2 3 519,56 1.1 3 732,35 1.0 3 946,16

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custo

Tabela de diuturnidades e subsídios

Designação	Euros
Diuturnidade	30,60
Subsídio de refeição	10,20
Subsídio de pequeno-almoço	1,84
Subsídio de infantário/ama (mensal)	60,38
Subsídio de atendimento ao público (diário)	4,28
Subsídio para falhas (mensal)	89,25

Subsídios de auxílio para estudos

Escalão:

Ensino pré-escolar — € 30,50;
Ensino básico — € 91,49;
Ensino secundário — € 117,30;
Ensino superior — € 181,56.

Ajudas de custo para deslocações no País

Escalão:

Diária completa — € 77,85;
Pequeno-almoço — € 2,3;
Almoço/jantar — € 14,89;
Alojamento com pequeno-almoço — € 48,05.

Tabela Salarial 2007																										
Nível Salarial	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Salário	3.811,54	3.916,51	3.834,35	2.857,65	2.758,95	2.836,48	2.481,14	2.369,44	2.246,47	2.119,84	2.018,86	1.935,95	1.790,83	1.598,86	1.482,32	1.329,83	1.162,98	1.078,54	978,22	881,49	814,78	756,87	703,41	653,36	607,73	
Grupo Prof.																										
Consultor	G4	G3	G2	G1																						
Assessor					F5	F4	F3	F2																		
Especialista									E6	E5	E4	E3	E2	E1												
Téc Informática II																										
Assistente																										
Téc Informática I																										
TRE/OPS/DOC																										
TADOCES																										
TRP																										
TELMOT																										
OEACHT																										
Estrutura no Conselho																										
TSC/TSN/TSE		N	5	3			N	5	2																	
TI																										
AST																										
TI																										
TRE																										
OPS/DOC																										
TADOCES																										
TRP																										
TELMOT																										
OEACHT																										
Nível Salarial	1,0	1,1	1,2	1,3	2,0	2,1	2,2	2,3	3,0	3,1	3,2	3,3														
Salário	3.887,84	3.877,16	3.467,36	3.289,87	3.672,28	2.858,48	2.689,71	2.468,64	2.318,43	2.142,86	1.779,86	1.487,48														

Depositado em 17 de Agosto de 2007, a fl. 180 do livro n.º 10, com o n.º 199/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIA — Assoc. Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outro — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 2614, onde se lê «CCT entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Ins-

pecção Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.» deve ler-se «CCT entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outro.»

Ainda, na p. 2659, na lista de assinaturas, onde se lê «SETACCOOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins» deve ler-se «SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins».

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

Sind. dos Transportes Ferroviários — Alteração

Alteração aprovada na assembleia geral realizada em 6 de Agosto de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

Artigo 2.º

1 — O STF tem a sua sede em Pampilhosa, concelho da Mealhada, distrito de Aveiro, e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

CAPÍTULO III

Sócios

Artigo 10.º-A

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2 — O STF reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do STF subordinam-se às normas regulamentares, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

CAPÍTULO IV

Organização sindical

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 24.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária a pedido da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal, do conselho de disciplina ou de um mínimo de 10% dos associados ou de 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos.

Registados em 16 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 112/2007, a fl. 109 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Farmacêutica — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

SECÇÃO I

Da constituição

Artigo 1.º

Denominação

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica é uma associação sindical de classe que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e, na sua área ou âmbito, exerçam a actividade profissional em empresas da indústria farmacêutica de preparação, fabricação, comercialização de produtos farmacêuticos por grosso, produção de substâncias activas para uso, investigação e desenvolvimento das especialidades farmacêuticas, ou empresas de ligação de grupo que tenham actividades conexas com a indústria farmacêutica, quer em regime de prestação de serviços, quer em regime de trabalho temporário.

2 — Poderão ainda filiar-se no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica:

a) Exerçam a sua actividade profissional na promoção, elucidação, informação e venda, em organizações que agrupem as entidades mencionadas no número anterior, designadamente em:

Medicina humana;
Medicina animal;
Meios de diagnóstico;
Especialidades farmacêuticas e material hospitalar;
Farmácia de oficina;

b) Integrando os quadros de pessoal de empresas prestadoras de serviços e de trabalho temporário, exerçam a sua actividade profissional nas instituições e entidades referidas na alínea anterior e no n.º 1 deste artigo.

3 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica pode utilizar, autodenominar-se e ser identificado, pelo nome abreviado, pela sua sigla — STIF.

Artigo 2.º

Sede, área ou âmbito

1 — A sede do Sindicato é em Sintra.

2 — A área ou âmbito do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica compreende todo o território nacional.

SECÇÃO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 3.º

Fins

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica, que tem como objectivo essencial a intransigente defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e morais dos seus associados, adopta os princípios do sindicalismo na luta por esse objectivo, tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — A adopção daqueles princípios implica:

a) A independência e autonomia do Sindicato em relação às entidades empregadoras e suas organizações, às confissões religiosas, ao Estado e a quaisquer partidos políticos;
b) O respeito pela opinião das minorias, sem pôr em causa o cumprimento da vontade expressa pela maioria.

3 — A adopção daqueles princípios constitui também o Sindicato na obrigação de defender os seguintes direitos fundamentais:

a) Direito ao trabalho e à garantia da estabilidade de emprego, não admitindo o despedimento sem justa causa;
b) Direito a um salário digno;
c) Direito à formação e orientação profissional;

- d) Direito à participação do movimento sindical nos organismos que determinam a política social, económica e cultural do País;
- e) Direito ao livre exercício da actividade sindical;
- f) Direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- g) Direito à greve;
- h) Direito à igualdade de oportunidades de todos os associados na ascensão e promoção da sua carreira profissional;
- i) Direito à participação das organizações sindicais na definição do sistema de segurança social;
- j) Direito à protecção, segurança, higiene e salubridade no trabalho, bem como ao respeito pela personalidade e aptidões de cada trabalhador;
- l) Direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice;
- m) Direito da terceira idade a desfrutar de boas condições de vida, nomeadamente os reformados e pensionistas;
- n) Direito a uma absoluta igualdade de tratamento de todos os cidadãos, independentemente da sua raça, idade, sexo, ideologia ou religião, no acesso a todos os meios de instrução, de cultura e de satisfação das suas necessidades essenciais;
- o) Direito a uma política social de pleno emprego.

4 — Aqueles princípios significam igualmente que o Sindicato deve:

- a) Proporcionar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada, quer da sua actividade, quer das organizações de que seja membro;
- b) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados;
- c) Defender activamente a construção e consolidação da *praxis* do STIF e dos valores constitucionais nos campos político, económico e social.

Artigo 4.º

Relações com outras organizações sindicais

Os princípios do sindicalismo determinam, ainda, que o Sindicato deva estabelecer relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, para fortalecimento do movimento sindical, livre e independente e, através dele, contribuir para a valorização dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Competências

1 — Para a realização dos seus fins, compete ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica:

- a) Obter a satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar, livremente, convenções colectivas de trabalho ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação de trabalho;
- c) Declarar a greve como forma extrema de luta e pôr-lhe termo;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e segurança social;

- e) Gerir organizações de prestação de cuidados de saúde;
- f) Promover a defesa dos interesses dos trabalhadores e intervir nos domínios da planificação económica e social, através da participação nos órgãos legalmente constituídos para esse fim, que o Sindicato considere não colidirem com estes estatutos;
- g) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais;
- i) Prestar gratuitamente toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes das relações de trabalho ou do exercício da actividade sindical;
- j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- l) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- m) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos termos destes estatutos;
- n) Por si só ou em colaboração com outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que esteja filiado ou cujos estatutos perfilhem os mesmos objectivos e obedeçam aos mesmos princípios, criar, gerir e administrar instituições de carácter económico, social, desportivo e cultural ou outras quaisquer organizações e estruturas ou formas de prestar serviços que possam melhorar as condições de vida e bem-estar dos associados;
- o) Incrementar a valorização profissional e cultural, bem como a formação sindical dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- p) Gerir ou administrar, por si ou com outros sindicatos, instituições de segurança social;
- q) Apoiar e enquadrar, pela forma mais adequada e correcta, as reivindicações dos trabalhadores;
- r) Promover ou participar na organização de iniciativas sociais, culturais ou desportivas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;
- s) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
- t) Defender, promover ou apoiar formas cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção, para benefício dos seus associados;
- u) Exercer toda a actividade que vise a defesa dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;
- v) Exercer todas as demais funções que por lei lhe forem cometidas e não sejam contrárias a estes estatutos.

2 — Compete, ainda, ao Sindicato constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente, com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos seus associados.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Dos sócios

Artigo 6.º

Sócios

1 — Podem ser sócios do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica todos os trabalhadores que exerçam a actividade profissional nos estabelecimentos e na área ou âmbito referidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos.

2 — Mantêm a qualidade de sócios com todos os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes os associados que tenham passado à situação de reforma.

3 — A excepção referida no número anterior não se aplica aos sócios que exerçam funções em órgãos executivos da administração regional e local a tempo parcial.

4 — Mantêm ainda a qualidade de sócios os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, desde que, durante o período da licença, satisfaçam o disposto no n.º 3 do artigo 14.º destes estatutos.

5 — Podem ainda ser sócios aqueles que por proposta da direcção sejam eleitos em assembleia geral como membros honorários do Sindicato Nacional da Indústria Farmacêutica.

Artigo 7.º

Admissão

1 — O pedido de admissão a sócio do Sindicato é feito através de proposta apresentada à direcção.

2 — Serão imediatamente havidos como sócios de pleno direito os trabalhadores inscritos, até então, noutros sindicatos do sector, desde que requeiram a sua admissão, sem prejuízo de serem solicitados documentos comprovativos.

3 — O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do Sindicato e o seu integral respeito.

Artigo 8.º

Recusa de admissão

1 — A direcção pode recusar a admissão a sócio do Sindicato por motivos devidamente fundamentados, como a recusar, sobretudo, aos candidatos que comprovadamente não ofereçam garantias de respeito e observância dos princípios consignados nos presentes estatutos.

2 — Quando a direcção recuse a admissão a sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, enviada para a morada indicada na proposta, no prazo de 15 dias úteis após a deliberação.

3 — O interessado poderá interpor recurso para a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, nos oito dias úteis subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser alegadas no recurso as razões que houver por convenientes.

4 — O recurso será entregue na sede do Sindicato, contra recibo. A direcção remeterá o respectivo processo à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais no prazo de cinco dias úteis, para que, após ouvir o interessado, submeta o referido recurso à apreciação e julgamento do Departamento Jurídico, no seu Gabinete Disciplinar, na primeira reunião posterior à data da sua recepção.

5 — O Gabinete Disciplinar delibera do recurso em última instância, sendo a decisão de imediato comunicada à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, a quem incumbe a sua informação e aplicação ao interessado.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Beneficiar do máximo sigilo e dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;
- b) Beneficiar, especialmente, das regalias e direitos consignados na sua convenção colectiva de trabalho e outorgada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica;
- c) Participar e intervir de forma directa e sem representantes na vida do Sindicato;
- d) Eleger e ser eleito, nas condições definidas nestes estatutos, para qualquer cargo ou função sindical, para os órgãos directivos;
- e) Ser informado e informar-se de toda a actividade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado;
- f) Consultar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do Sindicato, que serão postos à sua disposição sempre que, para o efeito, por intermédio do Gabinete Fiscalizador de Contas o solicitar;
- g) Comunicar, junto dos órgãos estatutariamente competentes e nos termos dos presentes estatutos, os actos da direcção, ou de qualquer outro dos órgãos directivos do Sindicato, que considere ilegais ou antiestatutários;
- h) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato, em tudo quanto decorra das suas relações de trabalho com as instituições onde exerça a sua actividade profissional ou da sua actividade sindical, exercida no âmbito definido nestes estatutos;
- i) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- j) Receber o cartão de identificação de sócio e, via *e-mail*, um exemplar da *praxis* dos estatutos do Sindicato;
- l) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção por correio registado.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente as quotas, assinando, para o efeito, as declarações de autorização de desconto por débito directo a que tenham direito;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como manter-se delas informado. Diligenciar por exercer sempre o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade o seu papel de associado nos termos destes estatutos;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato ou das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como zelar no sentido de alargar e reforçar a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- e) Sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato de acordo com os estatutos, dentro dos princípios consagrados, e agir solidariamente na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a mudança de residência ou de local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou, ainda, a passagem à situação de doença prolongada ou de qualquer outro impedimento prolongado;
- g) Exigir e zelar pelo cumprimento integral da sua convenção colectiva de trabalho;
- h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 11.º

Suspensão de sócio

São suspensos os sócios que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses;
- b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão.

Artigo 12.º

Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os que:

- a) Voluntariamente tenham deixado de exercer a actividade profissional, em qualquer das instituições referidas no artigo 1.º destes estatutos ou tenham sido despedidos com justa causa;
- b) Deixem de exercer a actividade profissional na área ou âmbito do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica;
- c) Peçam a sua demissão, por escrito;
- d) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não tenham feito no prazo de 30 dias úteis após a recepção do aviso;

- e) Tenham sido objecto de medida disciplinar de expulsão.

Artigo 13.º

Readmissão de sócio

1 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos, nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio:

- a) Por força do disposto na alínea d) do artigo anterior, para cuja readmissão bastará o pagamento de todas as quotas em dívida;
- b) Por força do disposto na alínea e) do artigo anterior, para cuja readmissão, decorrido um ano sobre a data da expulsão, será necessária deliberação favorável da direcção.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 14.º

Valor e cobrança das quotas

1 — A quotização mensal é de 1 % da retribuição efectiva, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal, devendo para o efeito ser feita prova anual dos rendimentos, através da comunicação recebida pelo trabalhador, por parte da empresa, do valor da retribuição mensal.

2 — A quotização mensal devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respectiva pensão, abrangendo as diuturnidades e, nos meses em que forem recebidos, o subsídio de Natal e o 14.º mês.

3 — A quotização mensal devida pelos sócios que se encontrem em qualquer das situações previstas nos n.ºs 3 ou 4 do artigo 6.º destes estatutos será de 1 % da retribuição efectiva que aufeririam se se encontrassem no exercício da sua actividade normal de trabalhadores, incluindo, nos meses em que normalmente seriam recebidos, os subsídios de Natal e de férias, salvo se, em alguma das situações previstas no n.º 3 daquele artigo, receberem retribuição inferior e disso fizerem prova, caso em que a quotização mensal será de 1 % dessa retribuição.

4 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos associados.

5 — O pagamento das quotas será feito no 1.º dia de cada mês por débito em conta.

Artigo 15.º

Isenção

Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

- a) Estejam desempregados e não se encontrem a receber qualquer subsídio e apenas durante o período em que se mantenham nessa qualidade;
- b) Se encontrem presos por motivo de actuação legítima como sócios do Sindicato, ou devido

ao desempenho de qualquer cargo ou missão que pelo Sindicato lhes tenham sido cometidos, desde que a prisão se deva a razões políticas ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do Sindicato e tenham os seus vencimentos suspensos.

SECÇÃO III

Sanções e regime disciplinar

Artigo 16.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pelo seu Departamento Jurídico, mediante processo disciplinar.

Artigo 17.º

Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que a Gabinete Disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares

1 — Dentro dos limites dos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As sanções referidas nas alíneas d) e e) do número anterior, sob proposta do Gabinete Disciplinar, são da competência exclusiva da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, a quem incumbe a sua informação e aplicação ao associado, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violem de forma grave os estatutos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
- c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
- d) Exercendo cargos ou funções sindicais, de acordo com estes estatutos, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;
- e) Usem os serviços e benefícios prestados pelo Sindicato, de forma e com objectivos fraudu-

lentos, de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes, no pagamento de quaisquer débitos ao Sindicato, por serviços que por estes lhes forem prestados;

f) Exerçam qualquer cargo dirigente de organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que sejam contrárias àquelas em que o Sindicato, por vontade expressa dos associados, esteja filiado.

3 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

- a) Ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;
- c) Reparação dos danos causados se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 19.º

Fases do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar compreende as seguintes fases:

- a) Inquérito preliminar;
- b) Dedução da nota de culpa;
- c) Resposta à nota de culpa;
- d) Instrução;
- e) Decisão e sua comunicação.

2 — Compete ao Gabinete Disciplinar, nos termos do seu regulamento interno, proceder ao inquérito preliminar, dedução da nota de culpa, instrução, decisão e comunicação da sanção, dentro dos limites fixados no artigo 18.º destes estatutos.

Artigo 20.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2 — Se o processo houver de prosseguir, é deduzida nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infracção e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis, contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

4 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis, contados sobre a data do recibo, ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

5 — O sócio tem direito a assistir à instrução do processo.

6 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis, contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o Gabinete Disciplinar o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais.

7 — A decisão será notificada por carta registada, com aviso de receção, ao sócio e à direcção do Sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

Artigo 21.º

Recurso

1 — Das deliberações do Gabinete Disciplinar cabe, sempre, recurso para mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, que deve ser entregue, devidamente fundamentado, dentro de 10 dias úteis, contados sobre a data da respectiva notificação.

2 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais subsequente à data da receção da sua interposição.

3 — As deliberações da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância, quer quando delibere em matéria da sua competência exclusiva, nos termos do n.º 2.º do artigo 18.º destes estatutos, quer quando delibere nos termos do n.º 1 do presente artigo.

SECÇÃO IV

Da Ordem

Artigo 22.º

Criação da Ordem

Dentro dos poderes que os estatutos conferem, será criada a Ordem dos Técnicos de Informação Médica, com vista a desenvolver acções de formação e de creditação dos novos técnicos.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Dos órgãos centrais do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica

Artigo 23.º

Órgãos centrais

Os órgãos centrais do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 24.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa.

3 — A assembleia geral é convocada para deliberar sobre a declaração ou cessação da greve e é constituída apenas pelos sócios abrangidos pelo n.º 1 do artigo 6.º destes estatutos.

Artigo 25.º

Competências da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

- a) Eleger a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar a destituição, no todo ou em parte, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, da direcção e do conselho fiscal;
- c) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e consequente liquidação e destino do respectivo património;
- d) Deliberar sobre todas as propostas que, no âmbito das suas respectivas competências e nos termos destes estatutos, lhe sejam submetidas por 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- e) Definir os princípios da política global do Sindicato para o período do respectivo mandato, aprofundando e desenvolvendo o programa de orientação da direcção e da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais em exercício, apresentado na sua candidatura às eleições dos corpos gerentes do Sindicato para o mandato em curso;
- f) Apreciar e deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos;
- g) Discutir e deliberar sobre a filiação do Sindicato em organizações sindicais, nacionais e internacionais.

Artigo 26.º

Sessões da assembleia geral

A assembleia geral realiza-se:

- a) Em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, no mês de Abril, para o exercício das competências definidas na alínea a) do artigo anterior;
- b) Em sessão extraordinária, sempre que, nos termos destes estatutos, a direcção ou 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais o requeiram.

Artigo 27.º

Requerimento e convocação da assembleia geral

1 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e deles tem de constar, sempre, a ordem de trabalhos pretendida, que não poderá ser alterada, e, no caso dos requerimentos subscritos por 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, têm de constar, também, os motivos que os determinaram e a sua fundamentação estatutária.

2 — A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou, no seu impedimento, por quem substituir o presidente, nos cinco dias úteis subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, e consiste no envio da convocatória a todos os sócios do Sindicato, com indicação do dia, hora e locais de funcionamento das mesas de voto centrais e, opcionalmente, por votação via electrónica, ou pela via tradicional do envio de voto pelo correio, bem como a indicação dos assuntos sobre os quais recairá a votação (ordem de trabalhos), inequivocamente expressos, assim como da publicação da referida convocatória em, pelo menos, um dos jornais diários de maior tiragem na área ou âmbito do Sindicato.

3 — A convocação referida no número anterior será feita por forma que a assembleia geral se realize entre o 8.º e o 30.º dias úteis subsequentes ao da publicação, em 1.º dia, pela imprensa, da convocatória, excepto no caso previsto no n.º 2 do artigo 47.º destes estatutos.

Artigo 28.º

Deliberações da assembleia geral

1 — As deliberações da assembleia geral são sempre obtidas por voto directo, secreto e universal de todos os associados que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais e são tomadas por maioria simples, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As deliberações sobre as competências previstas na alínea d) do artigo 25.º destes estatutos, para serem aprovadas, têm de obter a seu favor dois terços dos votos validamente expressos a serem contabilizados na maioria dos votantes, participado na votação metade mais um dos sócios do Sindicato.

3 — Consideram-se votos validamente expressos todos os votos entrados por qualquer das vias optadas, à excepção dos votos nulos.

Artigo 29.º

Cadernos de recenseamento

1 — Para permitir um correcto e eficaz funcionamento da assembleia geral, a identificação perfeita do nome e número de sócio de qualquer dos associados e evitar a duplicação de votos, de forma a assegurar que a assembleia geral funcione segundo o princípio democrático de um sócio, um voto, serão organizados pela mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais cadernos de recenseamento.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, os cadernos de recenseamento, referidos no número anterior, serão periodicamente enviados aos associados, para que, com a colaboração dos próprios sócios, se mantenham correctamente actualizados.

3 — Sempre que a assembleia geral funcione como assembleia eleitoral, esses cadernos serão obrigatoriamente afixados na sede do Sindicato e nas suas delegações até 30 dias úteis antes da data da realização das eleições.

4 — Da omissão ou inscrição incorrecta nos cadernos de recenseamento, quando expostos nos termos do número anterior, poderá qualquer sócio reclamar para a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, nos cinco dias úteis seguintes ao da afixação, devendo a referida mesa deliberar, sobre a reclamação, no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 30.º

Mesas de voto

1 — Para que a assembleia geral reúna, simultaneamente e de forma descentralizada, em toda a área ou âmbito do Sindicato, a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, cujos membros constituem a mesa da assembleia geral, para além das previstas no número seguinte, promoverá a instalação de mesas de voto em locais onde trabalhem pela sua localização geográfica, no entender da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais se justifique, e seja solicitado.

2 — Por delegação da direcção, compete a organização e instalação de todas as mesas de voto, na área ou âmbito da respectiva sede ou delegação, à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e por, pelo menos, dois vogais e a sua designação será feita pela mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais com a antecedência que lhe for marcada.

4 — A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais poderá instalar mesas de voto em locais que permitam uma maior participação dos associados, nomeadamente em zonas de maior concentração.

5 — Poderão ser utilizados, para votação e apuramento de resultados, meios electrónicos.

6 — Para utilização dos meios referidos no número anterior terá de ser elaborado um regulamento próprio pela mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, submetido à direcção.

Artigo 31.º

Horário de funcionamento da assembleia geral e das respectivas mesas de voto

1 — A assembleia geral funcionará ininterruptamente, com início meia hora antes do começo do horário normal de trabalho diário estabelecido na convenção colectiva do sector em vigor e encerramento uma hora e trinta minutos depois do termo desse horário.

2 — Dentro dos limites estabelecidos no número anterior, a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais fixará o horário de funcionamento das diferentes mesas de voto previstas no artigo 30.º destes estatutos.

3 — Os sócios votarão na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento estejam inscritos, pelas regras estabelecidas para os outros meios opcionais de votação.

Artigo 32.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto, impressos em papel não transparente, serão de forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles constar a indicação inequívoca das diversas opções a votar e, à frente de cada uma, um quadrado.

2 — Quando se trate de uma assembleia geral eleitoral, constará do boletim de voto a indicação de todos os candidatos concorrentes, ao órgão a que se candidatam, feita através da impressão da classificação da sua ordem de entrada (letra ou número), dispostas horizontalmente, pela ordem de classificação, e, à frente de cada, um quadrado.

3 — A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais promoverá a confecção dos boletins de voto e a sua remessa para a sede ou delegação, em embrulho ou envelope fechado e dirigido ao presidente de cada mesa de voto, em número correspondente aos sócios inscritos no respectivo caderno de recenseamento, mais 20%.

4 — A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais assegurará a entrega atempada dos embrulhos ou envelopes referidos no número anterior aos presidentes de todas as mesas de voto.

Artigo 33.º

Votação

- 1) Voto obrigatório;
- 2) Votação directa;
- 3) A cada sócio corresponde um voto.

Artigo 34.º

Formas de votar

- 1) Por via electrónica na página do STIF;
- 2) Por correspondência;
- 3) Na mesa de voto da delegação a que o sócio pertença.

Artigo 35.º

Regras de votação

1 — A identificação dos sócios, no acto da votação, na mesa de voto, será efectuada através do cartão de sócio ou, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro cartão de identificação com fotografia.

2 — Cada sócio votante marcará no boletim de voto uma cruz no quadrado respectivo da opção ou da lista em que vota.

3 — O voto é secreto e o boletim de voto terá de ser entregue ao presidente da mesa de voto dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

4 — Não é permitido o voto por procuração.

5 — É permitido o voto por correspondência, competindo exclusivamente à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais a entrega ou envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de voto até oito dias úteis antes do dia da votação.

6 — É permitido o voto por via electrónica, competindo à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais estabelecer as regras de votação por esse meio.

Relativamente aos sócios referidos no n.º 2 do artigo 6.º destes estatutos, a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais procederá ao envio, a cada um individualmente, do material necessário ao voto por correspondência, até oito dias úteis antes do dia da votação.

7 — Os restantes sócios, para exercer o voto por correspondência, têm de solicitar à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais o envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de voto. A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais procederá à entrega pessoal ou remessa pelo correio a estes associados do material necessário para o voto e efectuará registos de todos os associados que solicitaram o voto por correspondência e a quem foi entregue ou remetido o material a ele destinado.

8 — O registo dos sócios a quem foram entregues ou remetidos boletins e envelopes destinados ao voto por correspondência serão enviados pela mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais a cada uma das mesas de voto centrais, por forma a estarem em seu poder no momento da efectivação do escrutínio dos votos por correspondência que cada mesa de voto central tiver recebido.

9 — Uma vez de posse do boletim de voto e dos referidos envelopes, para votar por correspondência, o associado marcará no boletim de voto uma cruz no quadrado respectivo da opção ou da lista em que vota e:

- a) Dobra o boletim de voto em quatro, com a face impressa voltada para dentro, colocando-o, de seguida, em envelope individual, que fechará;
- b) Faz constar deste envelope o seu nome legível e o número de sócio e a sua assinatura;
- c) Coloca, depois, esse envelope dentro de outro, dirigido ao presidente da mesa da sede ou delegação a que pertence.

10 — Os boletins de voto que forem inutilizados devem, depois de rubricados por todos os membros da mesa de voto, ser mencionados na acta e remetidos à mesa de voto central respectiva.

11 — Na opção por via electrónica será de igual forma feita a contabilização desses votos no momento do escrutínio, por uma comissão criada para o efeito.

Artigo 36.º

Boletins de voto nulos

1 — Serão considerados nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedecem aos requisitos estabelecidos no artigo 32.º ou, conforme os casos, no artigo 35.º destes estatutos;
- b) Tenham assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- c) Tenham assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, quando se trate de assembleia geral eleitoral;
- d) Tenham qualquer corte, desenho, rasura ou palavra escrita.

2 — O quadrado marcado com uma cruz deve assinalar a vontade inequívoca do votante.

3 — Serão também considerados nulos os boletins correspondentes aos votos por correspondência:

- a) De sócios cujo nome não conste no registo dos sócios a quem a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais entregou ou remeteu boletins e envelopes destinados a este tipo de voto;
- b) Cujo envelope exterior, dirigido ao presidente da assembleia geral eleitoral, não esteja selado ou franqueado ou não tenha apostado o carimbo de qualquer estação dos correios;
- c) De mais de um associado, contidos num mesmo envelope exterior;
- d) Cuja abonação feita por autoridade administrativa ou por uma instituição bancária não seja feita através de selo branco ou carimbo próprio para o efeito, autenticado por, pelo menos, uma assinatura de funcionário com poderes para tal;
- e) Que não dêem entrada na mesa de voto central respectiva até ao início dos procedimentos referidos no n.º 6 do artigo 35.º destes estatutos.

4 — Serão igualmente considerados nulos os boletins correspondentes a votos condicionados que não forem entregues na mesa de voto central respectiva até ao início dos procedimentos referidos no n.º 6 do artigo 35.º destes estatutos.

Artigo 37.º

Apuramento de resultados

1 — Logo após a hora fixada, de acordo com o artigo 31.º destes estatutos, para o seu encerramento, todas as mesas de voto procederão à contagem e apuramento dos votos obtidos por cada opção ou, quando se trate de uma assembleia geral eleitoral, por cada lista concorrente, bem como dos votos brancos e nulos.

2 — Da acta a elaborar por cada mesa de voto constarão os resultados apurados nos termos do n.º 1 deste artigo, o número de sócios inscritos no respectivo caderno de recenseamento, o número de votantes, o número de boletins de voto destinados à votação, que lhe foram remetidos e, desses boletins, quantos não foram utilizados e quantos os inutilizados, o número de envelopes utilizados no voto condicionado e das respectivas folhas de presença, bem como o número de envelopes e das folhas de presença ao exercício deste

voto destinados que não foram utilizados e, também, dos inutilizados.

3 — A acta será, obrigatoriamente, assinada por todos os membros da mesa de voto e uma cópia deverá ser afixada no local da votação, em lugar visível.

4 — O original da acta, o caderno de recenseamento e todos os envelopes referidos no n.º 2 deste artigo, introduzidos em envelope próprio, deverão ser, de imediato, entregues à mesa de voto respectiva. No mesmo momento, deverão também ser entregues à mesa de voto os votos escrutinados nos termos do n.º 1 deste artigo, os boletins de voto não utilizados e os inutilizados, tudo contido noutro embrulho ou envelope fechado, com as assinaturas de todos os membros da mesa de voto feitas no local do fecho e trancadas com fita gomada.

5 — Uma vez recebida a documentação referida no número anterior, cada mesa de voto procederá à descarga, no caderno de recenseamento geral, que é a junção de todos os cadernos de recenseamento recebidos nas mesas de voto, dos sócios que, nos termos do artigo 34.º, votaram por correspondência, introduzindo na urna, sem os desdobrar, os respectivos boletins de voto.

6 — Depois dos procedimentos referidos no número anterior, cada mesa de voto procederá à contagem e apuramento de todos os votos entrados na urna da própria mesa, da mesma forma que, no n.º 1 deste artigo, se estabelece para as demais mesas de voto e elaborará uma acta nos mesmos termos e com todos os elementos referidos no n.º 2 deste artigo, afixando uma cópia desta acta no local da votação, em lugar visível.

7 — Excepto a acta e o caderno de recenseamento, em cada mesa de voto serão encerrados em envelope ou embrulho adequado, fechado nos mesmos termos do estabelecido no n.º 4 deste artigo: os boletins de voto escrutinados na própria mesa de voto e os que nela não foram utilizados e os inutilizados; os envelopes e as folhas de presença respectivas, utilizados no voto condicionado por todas as mesas, incluindo a central, os não utilizados e os inutilizados na própria mesa central; todos os envelopes utilizados no voto por correspondência, bem como a folha de registo a que se refere o n.º 8 do artigo 35.º destes estatutos.

8 — Por último, as mesas de voto procederão ao apuramento final global da respectiva delegação, elaborando, para o efeito, uma acta própria, assinada por todos os membros, de que afixarão uma cópia nas instalações onde a mesa de voto tiver funcionado.

9 — Os originais das actas referidas nos n.ºs 2, 6 e 8 deste artigo, bem como o caderno de recenseamento geral, depois de introduzidos em envelope próprio, deverão ser de imediato entregues ou remetidos à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais. No mesmo momento, deverão também ser entregues ou remetidos à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais todos os restantes documentos e demais material referidos nos n.ºs 4 e 7 deste artigo.

10 — Logo que obtidos e independentemente da imediata remessa ou entrega de tudo quanto se refere no

número anterior, as mesas de voto centrais comunicarão à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais os resultados provisórios do apuramento.

11 — Poderão ser interpostos recursos para a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, no prazo de vinte e quatro horas, contadas a partir da hora de encerramento de uma assembleia geral, com fundamento em irregularidades ocorridas, os quais têm efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na assembleia de secção ou círculo eleitoral onde se tenham verificado as alegadas irregularidades, tendo o recorrente, após a entrega do recurso, mais quarenta e oito horas para fazer prova do respectivo fundamento. Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

12 — Recebido o recurso referido no número anterior e verificado o cumprimento dos prazos ali estabelecidos, a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, nos dois dias úteis subsequentes ao da recepção, deliberará e dará conhecimento escrito, aos recorrentes, do teor da deliberação tomada sobre o referido recurso.

13 — Da deliberação da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e nos cinco dias imediatos ao da recepção da comunicação do seu teor, caberá recurso para a direcção, que deliberará em última instância, no prazo de oito dias úteis, contados a partir da data da recepção do recurso. Considerando o referido recurso procedente, a direcção requererá a repetição da votação à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, que se realizará apenas na mesa ou mesas de voto onde considerou ter havido irregularidades. Esta repetição terá lugar nos oito dias úteis subsequentes àquele em que ocorrer a deliberação.

14 — Passados os cinco dias previstos na primeira parte do número anterior, não havendo recurso da deliberação tomada pela mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, esta dar-lhe-á execução. Se tiver deliberado repetir a votação, essa repetição terá de ocorrer nos oito dias subsequentes ao último dia daquele prazo.

15 — Compete à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais apreciar os processos de votação de todas as mesas de voto e deliberar sobre a sua regularidade, sendo interdito às mesas de voto centrais proceder à anulação da votação de quaisquer mesas de voto, competindo-lhe apenas fazer a devida participação à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais quando tiverem conhecimento ou detectarem irregularidades nas votações. As deliberações da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais sobre a anulação de votações em quaisquer mesas de voto são passíveis de recurso nos termos estabelecidos nos n.ºs 13 e 14 deste artigo.

16 — Os resultados oficiais do apuramento e, conseqüentemente, da deliberação final da assembleia geral, serão obtidos só depois da recepção das actas de todas as assembleias de secção ou círculo eleitoral, incluindo as daquelas em que porventura tenha ocorrido repetição da votação nos termos dos n.ºs 11, 12, 13 e 14 deste artigo, sem prejuízo da divulgação pela mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, dos resultados

provisórios, logo que, nos termos do n.º 10 deste artigo, lhe tenham sido comunicados.

SECÇÃO III

Da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais

Artigo 38.º

Mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais

1 — A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais é o órgão colegial que garante o regular funcionamento dos órgãos deliberativos centrais, imprimindo-lhes uma prática democrática no respeito integral pelos presentes Estatutos em todas as suas reuniões e deliberações.

2 — A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais é composta por um presidente, dois secretários e é eleita pela assembleia geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas e com a indicação expressa dos cargos a que cada componente se candidata, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3 — Os membros da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais constituem a mesa da assembleia geral. Podem assistir, com direito a uso da palavra, mas sem direito a voto, às reuniões da direcção.

4 — A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais reúne validamente com a presença de metade e mais um dos seus membros efectivos e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente ou, no seu impedimento, quem substitua o presidente, voto de qualidade.

5 — Na primeira reunião da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ficará estabelecido como se fará a substituição do presidente, por impedimento deste, e na sua ausência, qual o critério de substituição dos secretários, entre si.

6 — O período de mandato da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais é de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da direcção e do conselho fiscal, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova mesa eleita.

Artigo 39.º

Competências da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais

1 — Para além das demais competências que estes Estatutos lhe atribuem, compete à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral;
- b) Promover a organização dos cadernos de recenseamento e apreciar e deliberar sobre as reclamações relativas a omissões ou inscrições irregulares, que lhe forem dirigidas;
- c) Promover a constituição e instalação das mesas de voto;
- d) Responsabilizar-se pela confecção dos boletins de voto;

- e) Assegurar a remessa dos embrulhos, contendo os boletins de voto, aos presidentes de todas as mesas de voto;
- f) Assegurar o envio dos embrulhos, contendo os envelopes e as folhas de presença necessárias ao exercício do voto condicionado, aos presidentes de todas as mesas de voto;
- g) Proceder à entrega ou remessa aos associados do material destinado ao voto por correspondência, nos termos estabelecidos no artigo 35.º destes Estatutos;
- h) Coordenar o funcionamento da assembleia geral eleitoral;
- i) Proceder ao apuramento final global e divulgar os resultados das votações da assembleia geral;
- j) Assegurar o normal funcionamento da assembleia e dirigir os seus trabalhos, de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento, estabelecer critérios de atribuição de tempo de intervenção dos oradores e deliberar sobre as questões de interpretação e integração do regimento;
- l) Verificar a regularidade das candidaturas e assegurar e coordenar o processo de eleição, pela assembleia geral eleitoral, da direcção e do conselho fiscal.
- m) Verificar a regularidade das candidaturas e assegurar e coordenar o processo de eleição, pela mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, dos membros do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica ao conselho geral da central sindical;
- n) Elaborar e assinar todos os documentos em nome da assembleia geral;
- o) Responsabilizar-se pela correcta inserção, nas actas da assembleia geral, do congresso ou do conselho geral, das respectivas deliberações e dos resultados das votações, bem como dos documentos, textos ou ocorrências que a mesa entenda nelas incluir ou que, nos termos destes Estatutos ou por deliberação do respectivo órgão, delas devam constar;
- p) Elaborar a proposta do regimento do congresso e do conselho geral;
- q) Elaborar a proposta de regulamento previsto no n.º 11 do artigo 30.º, para análise e deliberação do conselho geral.

2 — Para além das demais competências que estes Estatutos lhe atribuem, em especial, ao presidente da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou, nos seus impedimentos, ao vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente, compete:

- a) Presidir à assembleia geral;
- b) Comunicar ao congresso e ao conselho geral, ou ao órgão do Sindicato estatutariamente adequado, qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- c) Assinar os termos de abertura e de encerramento dos livros de posse e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar as suas folhas;
- d) Convocar a assembleia geral, em sessão ordinária ou extraordinária;
- e) Tomar conhecimento do pedido de demissão de qualquer órgão central do Sindicato, e tomar as providências estatutariamente adequadas ou,

em caso de falecimento, renúncia, perda de mandato ou suspensão de um ou mais dos titulares de qualquer desses órgãos, proceder à sua substituição;

- f) Conduzir os trabalhos das sessões da assembleia geral, declarando a sua abertura e encerramento e conceder a palavra e assegurar a ordem dos debates, impedindo que se tornem injuriosos ou ofensivos;
- g) A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais é o órgão central do Sindicato com competência para, no período que medeia a realização de duas sessões da assembleia geral, proceder à mais conveniente actualização das suas deliberações e velar pela melhor aplicação das decisões dos restantes órgãos;
- h) Aprovar, até 15 de Dezembro, os orçamentos do Sindicato para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e as contas do exercício do ano anterior.

3 — Compete aos secretários da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais:

- a) Coadjuvar o presidente no exercício das suas tarefas e funções;
- b) Ordenar a matéria a submeter à votação;
- c) Assegurar o trabalho de expediente da mesa e dos trabalhos da assembleia geral;
- d) Durante as reuniões da assembleia geral organizar as inscrições dos que pretendam usar da palavra;
- e) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões da assembleia geral;
- f) Assumir as funções da direcção no caso de demissão desta, até nova eleição;
- g) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões;
- h) Passar certidão das actas da assembleia geral, sempre que requeridas.

4 — Em tudo o mais que esteja omissos nos presentes Estatutos, compete à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ter o papel de garante da legalidade, bem como regular e colmatar as lacunas, no mais estrito respeito pelo presente estatuto e regulamentos internos.

SECÇÃO IV

Da direcção

Artigo 40.º

Constituição

1 — A direcção é o órgão executivo central e é composta por três membros efectivos.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3 — O período de mandato da direcção é de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e conselho fiscal, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção eleita.

4 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos da direcção elegem, entre si, o presidente, o secretário e o tesoureiro e definirão as funções correspondentes.

5 — Zelar pela disciplina no âmbito do Sindicato, aplicando sanções ou propondo à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais a sua aplicação aos sócios, ou propondo a sua expulsão à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais.

6 — Os membros da direcção respondem, solidariamente, pelos actos prestados durante o seu mandato, salvo quanto aos que tenham feito declaração para a acta, manifestando a sua discordância pela deliberação tomada.

Artigo 41.º

Funcionamento da direcção

1 — O funcionamento da direcção será regido por regulamento interno, por si própria elaborado e aprovado.

2 — A direcção reúne, validamente, com a presença dos seus membros em exercício efectivo e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente ou, no seu impedimento, quem substituir o presidente, voto de qualidade.

3 — De cada reunião será elaborada acta conclusiva donde constem as deliberações tomadas e as declarações de voto, se as houver.

4 — A direcção poderá a todo o tempo alterar ou substituir as suas deliberações anteriores.

5 — A assinatura conjunta de dois membros efectivos da direcção é suficiente para obrigar o Sindicato em todos os seus actos e contratos.

Artigo 42.º

Competências da direcção

1 — Compete à direcção a representação do Sindicato, a gestão e a coordenação de todas as actividades deste e, em especial:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- c) Gerir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes Estatutos e com a vontade e as orientações que resultem da livre discussão e intervenção dos associados, consubstanciadas nas deliberações dos órgãos do Sindicato, estatutariamente adequados para as enformar;
- d) Deliberar sobre a admissão a sócios do Sindicato, nos termos destes Estatutos;
- e) Negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nestes Estatutos;

- f) Prestar informações aos associados acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais, nacionais ou internacionais;
- g) Gerir os fundos do Sindicato, nos termos dos presentes Estatutos;
- h) Definir as linhas de orientação e gestão de unidades, estruturas e empresas, criadas e participadas pelo Sindicato, destinadas a prestar serviços de carácter económico e social e nomear os seus órgãos de gestão;
- i) Organizar e dirigir os serviços do Sindicato ou destes dependentes, bem como elaborar e aprovar os respectivos regulamentos internos;
- j) Definir a prática de gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, de acordo com a legislação em vigor;
- l) Propor à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, a aplicação da sanção de despedimento a trabalhadores do Sindicato;
- m) Apresentar ao conselho fiscal, até 25 de Novembro de cada ano, as propostas dos orçamentos do Sindicato para o ano seguinte;
- n) Apresentar ao conselho fiscal, até 10 de Março de cada ano, as contas do Sindicato relativas ao exercício do ano anterior;
- o) Remeter à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, até 30 de Novembro, a proposta dos orçamentos do Sindicato para o ano seguinte e respectiva fundamentação e, até 15 de Março, o relatório e as contas do Sindicato do exercício do ano anterior;
- p) Declarar e fazer cessar a greve, por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- q) Convocar em toda a área ou âmbito do Sindicato, ou reunir com quaisquer sócios, individualmente ou em grupo;
- r) Criar grupos de trabalho ou de estudo, necessários ao melhor exercício das suas competências;
- s) Promover a elaboração e actualização permanente do inventário dos bens do Sindicato;
- t) Requerer a convocação da assembleia geral, de acordo com estes Estatutos, bem como submeter à apreciação e deliberação daqueles órgãos os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente colocar;
- u) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;
- v) Requerer a convocação de uma assembleia geral extraordinária e submeter à sua apreciação e deliberação propostas por si apresentadas e que tenham sido recusadas por outros órgãos do Sindicato.

2 — À direcção compete, também, autorizar a realização de quaisquer reuniões de associados, na área ou âmbito do Sindicato ou nas suas instalações.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem na área ou no âmbito do Sindicato.

Artigo 43.º

Competências do presidente, do secretário e do tesoureiro

1 — Compete ao presidente da direcção ou, nos seus impedimentos, ao vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente:

- a) Representar a direcção;
- b) Coordenar a actividade da direcção e presidir às respectivas reuniões;
- c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção;
- d) Apresentar à assembleia geral eleitoral as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato, para o período do respectivo mandato e, à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, o relatório de actividades do exercício de cada ano.

2 — Compete ao secretário da direcção:

- a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
- b) Responsabilizar-se pela elaboração da ordem de trabalhos e das actas das reuniões da direcção, submetendo estas à aprovação e assinatura dos restantes membros da direcção;
- c) Responsabilizar-se pela elaboração do relatório das actividades anuais da direcção, submetendo-o à apreciação da mesma até ao final do mês de Fevereiro do ano seguinte;
- d) Coordenar a recepção e a expedição da correspondência.

3 — Compete ao tesoureiro da direcção:

- a) Apresentar à apreciação da direcção, até 15 de Novembro de cada ano, o projecto dos orçamentos ordinários do Sindicato para o ano seguinte;
- b) Apresentar em reunião da direcção, até ao final do mês de Fevereiro do ano seguinte, as contas do exercício do ano anterior;
- c) Verificar as receitas e as despesas e controlar a correcta aplicação das rubricas orçamentadas, bem como apresentar à direcção os orçamentos suplementares que julgue necessário submeter à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais;
- d) Conferir os valores existentes nos cofres do Sindicato.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 44.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e um presidente.

2 — O conselho fiscal é eleito pela assembleia geral eleitoral, por um período de quatro anos, mediante a

apresentação de listas nominativas completas, compostas por sócios do Sindicato que preencham os requisitos previstos no artigo 48.º destes Estatutos, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3 — Os membros efectivos na primeira reunião:

- a) Elegem, entre si, um presidente;
- b) Designam o substituto do presidente nos seus impedimentos e ausências por um vogal.

Artigo 45.º

Competências do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal para além do disposto na lei e nos Estatutos fiscaliza a escrituração dos livros, toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato quando entender, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Em especial, compete ao conselho fiscal:

- a) O conselho fiscal pode solicitar à direcção elementos que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor reuniões extraordinárias para discussão com aquele órgão de determinados assuntos cuja importância o justifique;
- b) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- c) O conselho fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, por convocação do presidente e obrigatoriamente pelo menos uma vez por cada trimestre do ano civil;
- d) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pela direcção à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais;
- e) Apresentar à direcção todas as sugestões que, no domínio da gestão financeira, julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições desta dependente;
- f) Remeter, até 5 de Dezembro, à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, parecer sobre os orçamentos do Sindicato para o ano seguinte;
- g) Remeter, até 15 de Março, à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, parecer sobre as contas do exercício anterior.

SECÇÃO VI

Dos sócios fundadores

Artigo 46.º

Os sócios fundadores do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica após a realização da assembleia geral eleitoral, e se não forem eleitos para qualquer órgão directivo, integrarão a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais na qualidade de sócios honorários.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Das eleições

Artigo 47.º

Assembleia geral

1 — No exercício da sua competência eleitoral, a assembleia geral é constituída por todos os associados que se tenham inscrito no Sindicato até dois meses antes da data da realização das eleições, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação da assembleia geral, para exercer as competências eleitorais previstas na alínea a) do artigo 25.º, será feita nos termos do n.º 2 do artigo 27.º destes Estatutos, mas com a antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90.

3 — As eleições previstas na alínea a) do artigo 25.º destes Estatutos realizam-se, em simultâneo, no ano em que o mandato dos órgãos centrais do Sindicato perfizer um período de quatro anos, devendo a assembleia geral ser convocada, nos termos do número anterior, de modo a que ocorram antes do dia 1 de Maio.

4 — A divulgação da data das eleições previstas nos n.º 3 deste artigo será feita através de editais afixados nas instalações do Sindicato, do envio da convocatória a todos os associados, com a indicação expressa das eleições de que se trata e do dia, da hora e dos locais de funcionamento das mesas de voto centrais, bem como da publicação de um anúncio em, pelo menos, um dos jornais diários de maior tiragem na área ou âmbito do Sindicato.

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

1 — Só podem ser eleitos para qualquer cargo ou funções sindicais os sócios que se tenham inscrito no Sindicato até seis meses antes da data da realização das eleições respectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
- b) Sejam membros de órgãos directivos de qualquer associação patronal;
- c) Se encontrem nas situações previstas no n.º 5 do artigo 6.º e nas alíneas a) e b) do artigo 15.º destes Estatutos;
- d) Se encontrem nas situações previstas no n.º 3 do artigo 6.º, salvo o estabelecido no n.º 4 do mesmo artigo.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 49.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral é da competência e responsabilidade da mesa coordenadora dos órgãos

deliberativos centrais, sendo das suas atribuições, nomeadamente:

- a) Receber e apreciar a regularidade das candidaturas;
- b) Promover a divulgação aos sócios dos candidatos;
- c) Coordenar a organização do processo eleitoral em todos os círculos eleitorais;
- d) Deliberar, em última instância e sem que das suas deliberações nessa matéria haja recurso, sobre as reclamações, protestos ou recursos que lhe sejam submetidos pelas comissões de fiscalização eleitorais.

Artigo 50.º

Mesa da assembleia de voto

Em cada delegação a mesa da assembleia de voto é constituída pelo responsável da delegação que preside à mesa de voto, competindo-lhe a organização do processo eleitoral sob coordenação da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, sendo das suas atribuições, nomeadamente:

- a) Receber e verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Promover a divulgação aos sócios dos candidatos;
- c) Desempenhar as tarefas que lhe estão cometidas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 8 a 10 do artigo 37.º destes Estatutos.

Artigo 51.º

Comissão de fiscalização da assembleia de voto

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização da assembleia de voto para todas as eleições que se realizem no âmbito do Sindicato; a função de comissão fiscalizadora será exercida pela mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais.

2 — Compete à comissão de fiscalização da assembleia de voto acompanhar todo o processo eleitoral, solicitar à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou à mesa de voto da delegação todos os esclarecimentos que entenderem necessários e elaborar reclamações ou protestos, a submeter à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais.

3 — No caso de reclamações ou protestos, apresentados pela comissão de fiscalização da assembleia de voto, no âmbito da delegação cabe recurso para a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, a quem compete, sempre, superintender em todos os processos eleitorais e deliberar em última instância sobre qualquer recurso, reclamação ou protesto que lhe forem apresentados, conforme as situações previstas neste número e no anterior, sem que em qualquer dos casos haja recurso das suas deliberações.

Artigo 52.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas para a eleição da direcção e da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e conselho fiscal, consiste na entrega

à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais das listas contendo os nomes dos candidatos a cada um desses órgãos, obrigatoriamente identificadas pelo nome a figurar nos boletins de voto.

2 — Os candidatos serão, obrigatória e exclusivamente, sócios do Sindicato abrangidos pelo círculo eleitoral único onde concorrem.

3 — Para se candidatarem a qualquer das eleições previstas neste artigo é necessário, também, que os associados preencham os requisitos previstos no artigo 48.º destes Estatutos.

4 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, legível, número de sócio, designação da entidade empregadora e local de trabalho.

5 — A direcção e a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e o conselho fiscal poderão recandidatar-se nos exactos termos em que se encontram.

6 — A apresentação dos candidatos será feita até 22 dias antes da data do respectivo acto eleitoral, após o que verificada a sua regularidade serão divulgados aos sócios.

Artigo 53.º

Verificação das candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas far-se-á no prazo de três dias úteis, a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo de entrega de candidaturas.

2 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou a mesa da assembleia de voto, conforme os casos, decidirá, no prazo de dois dias úteis, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3 — Das decisões da mesa da voto da delegação, cabe recurso para a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, que decidirá em última instância, no prazo de dois dias úteis, após a recepção do recurso, sem que das suas deliberações, nesta matéria, haja recurso.

Artigo 54.º

Afixação das listas de candidatos

É obrigatória a afixação, no dia das eleições, em todos os locais onde funcionarem mesas de voto, bem como na página do STIF, e em lugar bem visível, as listas dos candidatos concorrentes, de forma a serem facilmente verificáveis os números ou as letras que lhes foram atribuídas, de acordo com a sua ordem de apresentação, e os nomes dos candidatos.

Artigo 55.º

Da verificação da regularidade do acto eleitoral e da impugnação

1 — Compete à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais a verificação da regularidade do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Apreciar o processo eleitoral;
- b) Apreciar o processo eleitoral da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e da direcção;

c) Instruir processo sobre a eventual impugnação de qualquer dos processos eleitorais referidos nas anteriores alíneas a) e b).

2 — Poderão ser interpostos recursos para a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, no prazo de vinte e quatro horas, contadas a partir da hora de encerramento de uma mesa de assembleia de voto de uma delegação, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, os quais têm efeitos suspensivos, relativamente aos resultados apurados pela assembleia de voto, onde se tenham verificado as alegadas irregularidades, tendo o recorrente, após a entrega do recurso, mais quarenta e oito horas para fazer prova do respectivo fundamento. Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3 — Recebido o recurso referido no número anterior e verificado o cumprimento dos prazos já estabelecidos, a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, nos dois dias úteis subsequentes ao da recepção, deliberará e dará conhecimento escrito, ao recorrente, do teor da deliberação tomada sobre o referido recurso.

4 — Quando a repetição do acto eleitoral tiver de ocorrer por deliberação da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, sobre recurso apresentado nos termos do n.º 2 deste artigo, fundamentado em irregularidades nas próprias listas concorrentes, o acto eleitoral será repetido em todas as mesas de voto da área ou âmbito do Sindicato. Nesta repetição só poderão apresentar-se a sufrágio as mesmas listas, mas com as eventuais alterações que lhes tenham sido introduzidas por virtude do recurso.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Da posse dos órgãos centrais e de base do Sindicato

Artigo 56.º

Auto da posse

1 — A posse dos respectivos cargos é conferida a todos os membros eleitos para os diversos órgãos pelo presidente da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais.

2 — A posse dos membros da direcção e da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e do conselho fiscal realizar-se-á até ao quinto dia útil subsequente ao do apuramento final do resultado da respectiva eleição.

SECÇÃO II

Da substituição da direcção e da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais

Artigo 57.º

Comissão provisória

1 — Destituída, total ou maioritariamente, a direcção e ou a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, nos termos da alínea b) do artigo 25.º destes Estatutos, os membros da comissão criada em assembleia

geral, para o efeito, reunirão no prazo máximo de três dias, contados sobre a data da realização da assembleia geral que procedeu à referida destituição, a fim de, por sufrágio directo e secreto de listas completas, constituídas de entre os seus membros, eleger uma comissão provisória composta por nove ou cinco membros, respectivamente, conforme a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, tenha sido, ou não, também destituída. Esta eleição obedecerá à regra da média mais alta do método de Hondt e a comissão eleita entrará imediatamente em exercício de funções.

2 — À comissão provisória, quando substitua a direcção, competirá proceder à gestão corrente do Sindicato.

3 — A mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou a comissão provisória que a substitua deverá convocar eleições para o órgão ou órgãos destituídos no prazo máximo de oito dias úteis e a realizar nos termos do estabelecido nestes Estatutos, nomeadamente nos artigos 47.º a 55.º

4 — Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos destituídos cessando as suas funções quando terminariam as destes.

CAPÍTULO VI

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 58.º

Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços administrativos do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, a submetê-lo a aprovação nos termos dos seus regulamentos internos.

Artigo 59.º

Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das delegações sindicais.

2 — A direcção poderá apresentar orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados pelo conselho fiscal e enviado para a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais no prazo de 30 dias.

3 — Se a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes Estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato, subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

Artigo 60.º

Receitas do Sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) As doações de associados ou de terceiros;
- e) As receitas provenientes de dividendos, lucros ou proveitos das empresas de que faça parte;
- f) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos princípios e fins enunciados nestes Estatutos.

SECÇÃO II

Dos Fundos especiais e saldos do exercício

Artigo 61.º

Fundos especiais

1 — Entre outros que, por proposta da direcção, a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais delibere criar e cuja utilização defina em regulamento próprio, o Sindicato terá os seguintes fundos especiais:

- a) Fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício;
- b) Fundo de pensões, destinado a cobrir os encargos suplementares diferidos.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis aos fundos citados no n.º 1 deste artigo apenas por estes podem ser suportadas, devendo as contas de cada exercício apresentar uma relação das utilizações relativas a cada fundo.

Artigo 62.º

Aplicação de saldos

1 — As contas do exercício elaboradas pela direcção, com o parecer do conselho fiscal, a apresentar à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, nos termos destes Estatutos, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical e 30 % para o fundo de pensões.

3 — Quando a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais não aprove as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer a peritagem às contas do Sindicato.

CAPÍTULO VII

SECÇÃO I

Da dissolução do Sindicato

Artigo 63.º

Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato Nacio-

nal dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica terá de ser publicada com a antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera, validamente, se metade mais um dos sócios do Sindicato tiverem participado na votação e a proposta de dissolução só será considerada aprovada se tiver obtido, a seu favor, dois terços dos votos, validamente expressos.

3 — A proposta de dissolução do Sindicato aprovada pela assembleia geral será definida, objectivamente, os termos em que esta se processará. Os bens do Sindicato não poderão, em caso algum, ser distribuídos pelos sócios.

SECÇÃO II

Do símbolo e bandeira do Sindicato

Artigo 64.º

Símbolo e bandeira do Sindicato

O símbolo é um dragão com um escudo que tem um graal gravado e as letras STIF a contornar esse mesmo escudo, simbolizando a busca do homem pela vida eterna, inspirada na mitologia oriental, e a bandeira do Sindicato tem as cores amarela, azul, verde, dourada, vermelha e preta; as alterações ao símbolo e à bandeira do Sindicato são aprovadas na assembleia geral.

SECÇÃO III

Revisão dos Estatutos

Artigo 65.º

Revisão dos Estatutos

1 — A alteração total ou parcial dos Estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, nos termos da alínea f) do artigo 25.º destes Estatutos.

2 — A convocação da assembleia geral para apreciar e deliberar sobre a alteração total ou parcial dos Estatutos será feita nos termos do artigo 27.º e pode ser requerida nos termos de qualquer uma das alíneas do artigo 26.º destes Estatutos.

3 — Sempre que a assembleia geral for convocada nos termos do número anterior, poderão apresentar projectos de alteração total ou parcial dos Estatutos à mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, até 15 dias úteis antes da data da realização da mesma:

- a) A direcção;
- b) 25 % dos associados do Sindicato que estiverem nas condições previstas no n.º 1 do artigo 48.º destes Estatutos, não podendo qualquer associado subscrever mais de um projecto.

4 — Apenas os projectos apresentados nos termos do número anterior serão considerados aceites pela assembleia geral para discussão na generalidade.

5 — Após esta discussão, serão os projectos votados na generalidade, baixando apenas o aprovado a uma comissão especializada juntamente com as propostas de alteração na especialidade que tenham sido apresentadas nos termos do regimento da assembleia geral.

6 — A comissão especializada apreciará, em confronto com o projecto aprovado na generalidade, as várias propostas de alteração na especialidade que lhe tenham sido submetidas e elaborará a proposta final para votação e deliberação da assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Disposições finais

Artigo 66.º

Sócios no estrangeiro

Os sócios que se encontrem, temporariamente, a exercer a sua actividade profissional ou similares sediadas no estrangeiro manterão a sua qualidade de sócios desde que, durante o período de ausência, paguem a quotização prevista no n.º 1 do artigo 14.º destes Estatutos.

Artigo 67.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes Estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Artigo 68.º

Comissão interina de gestão transitória dos fundadores

O presente mandato dos membros dos órgãos centrais encontra-se em período de carência para o quadriénio 2007-2011, durante o qual, consolidará o projecto agora iniciado, entrando em pleno uso de funções efectivas os órgãos já anteriormente eleitos para a prossecução dos fins estatutários, para o quadriénio 2011-2015.

Artigo 69.º

Dos órgãos centrais

A actividade directiva do STIF é feita através da interligação e articulação dos seus três órgãos, a mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais, a direcção e o conselho fiscal, autónomos entre si, e em permanente interacção entre eles, de forma a consolidar fins consagrados estatutariamente, na prossecução do novo conceito de representação laboral.

Artigo 70.º

Eficácia

Os presentes Estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 16 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 113/2007, a fl. 109 do livro n.º 2.

**STEIS — Sind. dos Trabalhadores
de Escritório, Informática
e Serviços da Região Sul — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 14 de Julho de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007.

Artigo 2.º

Âmbito

O STEIS é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente inscritos, que exerçam funções profissionais de escritório, de informática e de serviços, em território nacional, a sul do Tejo, mormente nos distritos de Setúbal, Évora, Beja e Faro.

Artigo 6.º

Meios

1 — Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o STEIS deve:

- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)
- c) (*Mantém-se.*)
- d) (*Mantém-se.*)
- e) (*Mantém-se.*)
- f) (*Mantém-se.*)
- g) (*Mantém-se.*)
- h) (*Mantém-se.*)
- i) (*Mantém-se.*)
- j) (*Mantém-se.*)
- k) (*Mantém-se.*)
- l) (*Mantém-se.*)
- m) [*Mantém-se o texto da alínea n).*]

2 — Direito de tendência:

- a) O STEIS, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião;
- b) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;
- c) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado;
- d) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos competentes do STEIS, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 24.º

Prazos e requisitos

- 1 — (*Mantém-se.*)
- 2 — (*Mantém-se.*)
- 3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

6 — (*Mantém-se.*)

§ único. As assembleias serão convocadas obrigatoriamente por meio de anúncio inserto num jornal local e facultativamente num jornal nacional.

Artigo 25.º

Assembleia geral comum

1 — A assembleia geral comum funciona ordinariamente duas vezes em cada ano, nos períodos e para os fins a seguir indicados:

- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral comum reúne-se em qualquer data:

- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)
- c) A requerimento de pelo menos 10 % ou 200 dos sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos.

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

Registados em 16 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 114/2007, a fl. 109 do livro n.º 2.

ASFIE — Assoc. Sindical dos Funcionários da Inspeção-Geral das Actividades Económicas, que passa a designar-se por ASF-ASAE — Assoc. Sindical dos Funcionários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 27 de Maio de 2007 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 12, de 30 de Junho de 1998.

CAPÍTULO I

Da identificação da Associação Sindical

Artigo 1.º

Da denominação, sede, âmbito

1 — A Associação Sindical dos Funcionários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (abreviada ASF-ASAE) é uma estrutura sindical dos funcionários que exercem a sua actividade profissional ligada àquela entidade nacional ou a outra entidade que venha a substituí-la.

2 — O âmbito geográfico da Associação compreende todo o território nacional.

3 — A Associação Sindical tem a sua sede em Coimbra e delegações em todos os distritos ou locais onde funcionem as direcções regionais ou delegações da ASAE.

(Nos artigos 2.º, 3.º, 5.º, 7.º, 8.º, 12.º e 26.º onde se lê «ASFIE» ou «IGAE» deve ler-se respectivamente «ASF-ASAE» e «ASAE».)

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

A Associação Sindical dos Funcionários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica adopta a sigla ASF-ASAE e o símbolo é formado por três triângulos interligados entre si, preenchidos a cor azul, seguido das letras ASF-ASAE, encontrando-se na parte inferior a denominação por extenso «Associação Sindical dos Funcionários da ASAE».

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 9.º

Qualidade de associado

Podem ser associados da Associação Sindical:

1 — Todos os funcionários do quadro da ASAE ou se esta entidade for extinta ou modificada, o quadro dos funcionários que transitarem para o novo organismo.

2 — Podem manter o estatuto de associado todos os funcionários das entidades que deram origem à ASAE, todos os funcionários da ASAE e todos aqueles que por motivos alheios à sua vontade deixaram de pertencer à ASAE.

Ponto único. Os associados que se encontrem, transitoriamente, a exercer funções noutros organismos da Administração Pública ou a exercer funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na Administração Pública mantêm a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitarem ao exercício de funções nos órgãos centrais da Associação Sindical.

Artigo 10.º

Admissão

O pedido de admissão é feito à direcção através de proposta subscrita pelo interessado, o que implica a aceitação dos presentes estatutos, devendo a direcção dar conhecimento na primeira assembleia geral posterior da admissão de novos associados.

Ponto único. A proposta de readmissão de qualquer associado, à excepção dos associados expulsos, será submetida ao parecer da direcção e deverá ser ratificada na primeira assembleia geral posterior à apresentação da readmissão.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f) Comunicar à Associação todos os casos de conflito com a ASAE ou com a tutela, bem como situações de atropelo aos direitos dos funcionários por parte dessa entidade;
- g)

CAPÍTULO VI

Dos órgãos centrais da Associação Sindical

SECÇÃO 1

Da assembleia geral

Artigo 25.º

Competências da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j) Discutir e votar o orçamento anual da Associação Sindical até 30 de Novembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano;
- l) Decretar a greve, sob proposta da direcção;
- m) Deliberar sobre a readmissão do associado a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- n) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis.

Artigo 26.º

Reunião e convocação da assembleia geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — A assembleia geral será convocada nos oito dias subsequentes à recepção do respectivo requerimento, quando necessário mediante aviso remetido aos associados por intermédio da estrutura sindical da Associação e afixada nos locais onde funcionem os serviços da ASAE, com indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos e deverá a sua convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de três dias, num dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais nacionais aí mais lidos.

5 — As reuniões ordinárias da assembleia geral serão convocadas com a antecedência mínima de 15 dias úteis e máxima de 45 dias úteis.

SECÇÃO II

Da mesa da assembleia geral

Artigo 27.º

Composição e deliberação

1 —

2 —

3 — Na falta ou impedimento de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta eleger os respectivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

SECÇÃO III

Da assembleia de delegados

Artigo 30.º

Composição da assembleia de delegados

A assembleia de delegados é constituída por:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e) O representante de cada direcção regional ou delegação da ASAE.

Artigo 31.º

Competência da assembleia de delegados

1 — Compete à assembleia de delegados:

- a) Deliberar anualmente o relatório de actividades da direcção;
- b) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela assembleia de delegados, no uso da sua competência;
- c) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;
- d) Aprovar o seu regulamento interno;
- e) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção e da própria assembleia de delegados no todo ou em parte;
- f) Resolver, em última instância, diferendos entre os órgãos da Associação Sindical e os associados, podendo nomear eventuais comissões de inquérito;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do estatuto para exercício das suas competências;
- h) Elaborar e propor à assembleia geral a alteração parcial ou total dos estatutos;
- i) Aprovar o regulamento do processo eleitoral.

Artigo 32.º

Reuniões da assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados reúne ordinariamente duas vezes por ano e, extraordinariamente, a requerimento de:

- a) Direcção;
- b) Conselho fiscal;
- c) Conselho disciplinar;
- d) Um terço dos seus membros.

2 —

3 —

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 38.º

Composição e funções

1 —

2 —

3 — Haverá simultaneamente igual número de suplentes que se tornarão efectivos à medida que se derem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos. No caso de vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo 1.º vogal e este por um suplente.

SECÇÃO VII

Da assembleia de delegados

Artigo 41.º

Composição

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados eleitos.

Artigo 42.º

Eleição

Por cada direcção regional e delegação haverá um delegado efectivo e um suplente eleitos entre todos os associados desses locais.

Artigo 44.º

Sectores da inspecção económica

(Revogado.)

Os artigos seguintes, dada a revogação do artigo 44.º, são renumerados.

Artigo 57.º

Dissolução

Alterar a expressão «Inspecção Económica» por «ASAS».

Registados em 17 de Agosto de 2007, nos termos do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 115/2007, a fl. 109 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SIFAP — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos — Eleição realizada em 21 de Julho de 2007 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Efectivos:

Presidente — Diamantino da Silva Elias, bilhete de identidade n.º 1157383, de 13 de Agosto de 1986, do arquivo de identificação de Lisboa, Lisboa.
Vice-presidente — José Ildefonso Valério Matias, bilhete de identidade n.º 159206, de 16 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, Amadora.
Tesoureira — Laurentina dos Reis Raposo, bilhete de identidade n.º 2345865, de 11 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, Lisboa.
Secretário administrativo — António Júlio Dias Prego, bilhete de identidade n.º 5194057, de 7 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.
Secretário das relações com os sócios — José Carlos da Purificação Dantas, bilhete de identidade n.º 6994949, de 6 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, Sobral Abelheira.

Vogais:

Artur Serafim Brioso Marçal Figueiredo, bilhete de identidade n.º 7406902, de 21 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, Carcavelos.
Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho, bilhete de identidade n.º 10295255, de 15 de Fevereiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa, Porto.

Suplentes:

Joaquim Ferreira Lopes, bilhete de identidade n.º 1367650, de 7 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, Lisboa.
António Afonso Jerónimo Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6217139, de 22 de Novembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, Queluz.
Maria Manuela Santos Jerónimo Neves Azevedo, bilhete de identidade n.º 2360250, de 3 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, Corroios.
Artur Pinto Santos, bilhete de identidade n.º 2213957, de 21 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, Parede.
Maria Cidália Conceição H. Fernandes André, bilhete de identidade n.º 6465652, de 21 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, Lisboa.
Fábio Manuel Duarte Caetano, bilhete de identidade n.º 7371746, de 20 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, Cacém.
Cândido Vaz Teixeira Valente, bilhete de identidade n.º 4009563, de 16 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, Cruz Quebrada.

Feder. Portuguesa de Professores — Eleição em 25 de Julho de 2007 para o mandato de quatro anos.

Presidente — Filipe Correia do Paulo, bilhete de identidade n.º 5636770, emitido em 18 de Junho de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidentes:

Maria Alexandra Leal Carolino, bilhete de identidade n.º 3291708, emitido em 24 de Janeiro de 2000 pelo arquivo de identificação do Porto.
Isabel Rodrigues Sanches da Fonseca, bilhete de identidade n.º 1577281, emitido em 8 de Abril de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Adjuntas:

Filomena Gonçalves Sobral, bilhete de identidade n.º 5558803, emitido em 22 de Abril de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Maria Teresa Maia Bento Amarelo Carrilho, bilhete de identidade n.º 407597, emitido em 30 de Outubro de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

José Joaquim Gaspar Godinho, bilhete de identidade n.º 8088398, emitido em 23 de Julho de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Nuno Carlos de Fragoso Vidal, bilhete de identidade n.º 9030495, emitido em 24 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Sind. dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007, foi publicada a direcção do Sindicato em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 2601, onde se lê «Secretariado Nacional do Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE» deve ler-se «Secretariado dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. da Hotelaria Regional do Dist. de Aveiro — AHRDA

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 12 de Dezembro de 2006.

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Denominação, natureza jurídica, sede e objectivos

1 — A associação denomina-se Associação da Hotelaria Regional do Distrito de Aveiro — AHRDA.

2 — A Associação tem a natureza de associação de direito privado sem fins lucrativos.

Artigo 2.º

Área de intervenção

A área de intervenção da Associação coincide com a do distrito de Aveiro.

Artigo 3.º

Sede

A sua sede é na Região de Turismo da Rota da Luz, Rua de João Mendonça, 8, freguesia de Vera Cruz, concelho de Aveiro, podendo mudar para qualquer localidade da sua área de intervenção, por simples deliberação tomada em assembleia geral.

Artigo 4.º

Objecto

1 — A Associação tem como objecto:

- a) Defender e promover os direitos e interesses das empresas hoteleiras suas associadas;
- b) Contribuir para o desenvolvimento sustentado da economia do turismo na região do distrito de Aveiro;
- c) Proporcionar às empresas suas associadas condições de crescimento e de reforço da sua capacidade competitiva.

2 — Para a prossecução desse objecto compete-lhe, nomeadamente:

- a) Fomentar o turismo na sua promoção, *marketing*, divulgação, comunicação e informação junto dos operadores turísticos, agentes de viagens, feiras e eventos;
- b) Organizar e manter em funcionamento serviços administrativos, técnicos e outros adequados para os seus fins;
- c) Promover e apoiar a organização de cursos de formação profissional, conferências, congressos e editar publicações de interesse para o sector;
- d) Contratualidade de serviços de interesse comum a todos os associados;
- e) Participar e colaborar com todas as entidades públicas e privadas, nomeadamente a Região de Turismo da Rota da Luz, câmaras municipais, associações e outras de interesse para o turismo e a hotelaria;
- f) Elaborar protocolos de cooperação com todas as entidades tidas por convenientes, Universidade de Aveiro, Aveiro Digital, Portugal Telecom, no sentido da criação de uma central de reservas, central de compras, bolsa de emprego e formação, etc.;
- g) A Associação pretende ser um parceiro activo e participativo em todas as actividades que visem o desenvolvimento e o crescimento do turismo e da hotelaria em toda a região.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Associados

1 — Integram a Associação, como associados fundadores:

Motel Primavera (Águeda);
Da Pateira (Águeda);
Estalagem Quinta do Louredo (Águeda);
Hotel Rural Quinta do Novais (Arouca);
Hotel As Américas (Aveiro);
Hotel Meliá Ria (Aveiro);
Hotel Afonso V (Aveiro);
Hotel Jardim Afonso V (Aveiro);
Hotel Mercure Aveiro (Aveiro);
Hotel Moliceiro (Aveiro);

Hotel Arcada (Aveiro);
 Pensão Alboi (Aveiro);
 Pensão João Capela (Aveiro);
 Pensão José Estêvão (Aveiro);
 Pensão Beira (Aveiro);
 Hospedaria do Alboi (Aveiro);
 Hotel Eurosol Estarreja (Estarreja);
 Pensão Azevedo (Ílhavo);
 Estalagem Riabela (Murtosa);
 Apartamentos Turísticos Jardins da Ria (Murtosa);
 Hotel Dighton (Oliveira de Azeméis);
 Hotel Paraíso (Oliveira do Bairro);
 Hotel Meia-Lua (Ovar);
 Pensão Santiago (Vagos).

2 — Integram a Associação, como associados fundadores honorários:

Região de Turismo Rota da Luz;
 Associação dos Directores de Hotéis de Portugal — ADHP;
 Escola de Formação Profissional em Turismo de Aveiro — EFPTA;
 Universidade de Aveiro.

3 — Podem aderir à Associação, como sócios efectivos, todas as empresas hoteleiras em exercício de actividade no distrito de Aveiro, que o requeiram à direcção e obtenham deliberação favorável da assembleia geral, nos termos da lei e dos presentes estatutos.

4 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se empresas hoteleiras as pessoas jurídicas, singulares ou colectivas, que explorem efectivamente estabelecimentos com a classificação oficial de: hotéis, pousadas, estalagens, albergarias, motéis, hotéis-apartamentos, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, turismos de habitação, agro-turismo, turismo rural, pensões, residenciais, parques de campismo e conjuntos turísticos.

5 — Podem aderir à Associação sócios honorários, sócios aliados, associações industriais e comerciais, cooperantes, associações culturais desportivas e recreativas, assim como outras que o requeiram à direcção e obtenham parecer favorável da assembleia geral.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1 — Constituem, entre outros, direitos dos associados fundadores e efectivos:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos da Associação;
- b) Tomar parte e votar nas assembleias gerais, elegendo a respectiva mesa;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 13.º;
- d) Solicitar as informações e esclarecimentos que tiverem por convenientes, sobre a condução das actividades da Associação;
- e) Exercer os poderes previstos na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos da Associação;

- f) Examinar as contas, documentos e outros elementos relacionados com a Associação, nos oito dias que precedam qualquer assembleia geral.

2 — O exercício dos direitos dos associados depende do pagamento das contribuições e quotas a que se encontram obrigados e, ainda, do cumprimento dos demais deveres previstos nos presentes estatutos.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

Constituem, entre outros, deveres dos associados fundadores e comuns:

- 1) Desempenhar com zelo e diligência os cargos para que sejam eleitos ou designados;
- 2) Colaborar nas actividades promovidas pela Associação necessárias à prossecução dos seus objectivos;
- 3) Participar nas sessões da assembleia geral e aceitar os cargos para que forem eleitos, salvo por motivo justificado de escusa;
- 4) Pagar as quotas que foram fixadas pela assembleia geral.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que, por escrito, o comuniquem à direcção;
- b) Os que cessem a actividade que fundamentou a sua admissão;
- c) Os que não regularizem as suas contribuições, quotas ou outras obrigações nos prazos estipulados pela direcção;
- d) Os que forem excluídos por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção, por infracção grave dos deveres a que estão vinculados.

2 — A perda da qualidade de associado não o desobriga do pagamento das prestações devidas até à data da sua exclusão ou demissão.

3 — A decisão sobre a exclusão e demissão dos associados é da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Disposições comuns dos órgãos

Artigo 9.º

Princípios gerais

1 — O mandato dos membros dos órgãos da Associação tem a duração de três anos, devendo ser convocadas novas eleições até 30 dias antes do término do mandato.

2 — A eleição será feita em listas separadas, especificando-se os cargos a desempenhar e, no caso de pessoas colectivas, os nomes dos respectivos representantes, os quais não poderão ser substituídos no decurso do mandato sem o consentimento da maioria dos membros do órgão para que foram eleitos.

3 — As listas de candidatura para os órgãos associativos serão propostas pela direcção ou por um mínimo de 10 sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos, e remetidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes do dia marcado para as eleições.

4 — Os membros dos órgãos mantêm-se em funções enquanto não forem substituídos.

5 — Todos os membros dos órgãos directivos da Associação não são remunerados.

Artigo 10.º

Enunciação

A Associação tem como órgãos sociais:

A assembleia geral;
A direcção;
O conselho fiscal.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 11.º

Composição

1 — A assembleia geral é composta pelos associados fundadores e pelos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia geral elegerá uma mesa composta de três membros: um vice-presidente, um presidente e um secretário para dirigir os trabalhos das reuniões.

3 — Em decisões que caibam à mesa, em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

4 — Fora dos períodos de funcionamento da assembleia geral, compete à mesa referida no n.º 2 deste artigo praticar, quando as circunstâncias o imponham, actos da competência da assembleia, os quais ficam sujeitos a ratificação.

Artigo 12.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- 1) Eleger a direcção;
- 2) Eleger o conselho fiscal;
- 3) Aprovar alterações aos estatutos;
- 4) Aprovar o seu regimento e demais regulamentos que se mostrem necessários;
- 5) Aprovar a entrada de novos associados;

- 6) Aprovar, sob proposta da direcção, o programa de acção para o exercício do mandato;
- 7) Aprovar, até 31 de Dezembro de cada ano, sob proposta da direcção, o orçamento anual;
- 8) Aprovar, até 30 de Abril de cada ano, sob proposta da direcção, o relatório anual, as contas e o balanço referentes ao exercício anterior;
- 9) Autorizar a aquisição de bens de imobilizado e a alienação ou oneração dos existentes, estabelecendo as respectivas condições, quando tais não constem do orçamento inicial;
- 10) Emitir os pareceres que lhe forem solicitados e tomar as posições que entenda melhor defenderem os interesses de cada associado ou de toda a Associação, perante quaisquer instâncias;
- 11) Fixar as quotas dos associados;
- 12) Fixar as contribuições extraordinárias dos associados, quando tal se torne necessário;
- 13) Mandar elaborar estudos e documentos que considere necessários para a definição da estratégia da Associação;
- 14) Exercer quaisquer outras competências inerentes ao prosseguimento dos fins estatutários.

Artigo 13.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano.

2 — As reuniões extraordinárias terão lugar sempre que convocadas pelo presidente, por iniciativa própria ou a pedido da direcção ou de, pelo menos, um terço dos seus membros.

3 — As reuniões ordinárias e extraordinárias são convocadas com antecedência não inferior a oito úteis.

4 — Quórum:

- a) A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, com a presença de, pelo menos, metade e mais um dos seus membros;
- b) Se, decorridos trinta minutos, o quórum referido na alínea a) não se verificar, a assembleia poderá funcionar, em segunda convocatória, com, pelo menos, um quarto dos seus membros, quórum mínimo de funcionamento;
- c) Se, decorrida uma hora, não se verificar o quórum mínimo de funcionamento, o presidente dá-la-á por encerrada, após o registo das presenças.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 14.º

Composição

1 — A direcção é composta por cinco membros: um presidente, dois vice-presidentes e dois vogais eleitos pela assembleia geral.

2 — O presidente terá voto de qualidade.

3 — O presidente é substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo vice-presidente por si designado.

Artigo 15.º

Reuniões

1 — A direcção terá uma reunião ordinária mensal e as extraordinárias julgadas necessárias.

2 — A convocação das reuniões compete ao presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de dois vogais.

3 — A convocação das reuniões deve ser feita com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

Artigo 16.º

Deliberações

As deliberações, sob forma nominal, são formadas com a maioria dos seus titulares.

Artigo 17.º

Competências

Compete à direcção:

- 1) Assegurar em juízo e fora dele e por intermédio do seu presidente a representação da Associação;
- 2) Aprovar o programa de acção para o exercício do mandato, a submeter à aprovação da assembleia geral;
- 3) Aprovar o orçamento anual, a submeter à aprovação da assembleia geral;
- 4) Autorizar a aquisição de bens e serviços, bem como os pagamentos de encargos orçamentados e legalmente contraídos;
- 5) Apresentar as contas de gerência e relatórios de actividade à apreciação da assembleia geral, até final do mês de Abril de cada ano, com o prévio parecer do conselho fiscal e de entidade independente contratada para a auditoria das contas;
- 6) Dar execução ao que for deliberado pela assembleia geral;
- 7) Requerer a convocação da assembleia geral;
- 8) Dirigir, através do seu presidente, os serviços e o pessoal ao serviço da Associação;
- 9) Formular, perante a assembleia geral, as propostas sobre matérias carecidas da sua intervenção;
- 10) Apresentar, através do seu presidente, em cada reunião de assembleia geral, relatório das actividades desenvolvidas e em curso;
- 11) Contratar, sob prévia autorização da assembleia geral, o pessoal que se mostrar necessário, sem prejuízo do recurso à utilização de pessoal ao serviço dos associados;
- 12) Assegurar todas as demais competências que lhe sejam atribuídas pela assembleia geral ou resultem imperativamente das obrigações de agir que lhe estejam cometidas;
- 13) Celebrar protocolos com entidades no âmbito de projectos que interessem à Associação;

14) A direcção fica obrigada a duas assinaturas para todos os actos oficiais, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 18.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros: um presidente, um vice-presidente e um secretário eleitos pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Garantir a regularidade da gestão patrimonial e financeira da Associação;
- 2) Pronunciar-se e dar parecer sobre as contas de gerência da Associação;
- 3) Apresentar, sempre que o considere oportuno, perante a assembleia geral, relatórios ou comunicações sobre a gestão financeira ou patrimonial da Associação;
- 4) Elaborar o seu regimento de funcionamento.

Artigo 20.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal terá uma reunião ordinária anual, na 2.ª quinzena de Março e as extraordinárias que se mostrem necessárias.

2 — A convocação das reuniões compete ao presidente, por sua iniciativa, ou requerimento de todos os vogais.

3 — As reuniões devem ser convocadas com cinco dias de antecedência.

CAPÍTULO IV

Património e finanças

Artigo 21.º

Património

O património da Associação é constituído pelos bens, direitos e valores que venha a adquirir a qualquer título.

Artigo 22.º

Receitas

A Associação pode ter como receitas:

- 1) O produto das jóias e das quotas dos sócios;
- 2) Quaisquer valores, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- 3) Os juros de fundos capitalizados;
- 4) Quaisquer outros valores que resultem do legítimo exercício da sua actividade.

Artigo 23.º

Despesas e encargos

São considerados despesas e encargos:

- 1) Todos os que resultem de compromissos regularmente assumidos em nome da Associação pelos órgãos competentes;
- 2) Os que resultem do funcionamento dos órgãos e serviços e das actividades regularmente desenvolvidas pela Associação;
- 3) Os que resultem de pagamentos a pessoal e da aquisição de serviços;
- 4) Os que à Associação sejam impostos por lei;
- 5) Os que resultem de actividades e acções comuns desenvolvidas em colaboração com terceiras entidades mediante condições acordadas;
- 6) Outros quaisquer encargos que sejam consequência ou necessários à concretização dos fins da Associação.

CAPÍTULO IV

Pessoal e serviços

Artigo 24.º

Estrutura

A Associação adopta a estrutura de serviços que a assembleia geral aprovar, sob proposta da direcção.

Artigo 25.º

Pessoal

As formas de recrutamento de pessoal ou aquisição de serviços serão as adoptadas pela direcção, em função da natureza das respostas que interessarem à Associação, tendo em conta o n.º 11 do artigo 17.º

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 26.º

Comissão instaladora

1 — Compõem a comissão instaladora as pessoas singulares ou colectivas que outorgam a escritura de constituição da Associação.

2 — A comissão instaladora encarregar-se-á de assegurar a gestão dos assuntos correntes da Associação e de convocar, no prazo de 15 dias, a assembleia geral, para efeito de eleição dos órgãos sociais, outorgar a respectiva escritura constitutiva e praticar todos os demais actos para o efeito.

3 — A comissão instaladora extingue-se após a eleição dos órgãos sociais.

Artigo 27.º

Extinção

1 — A Associação extingue-se por deliberação maioritária de três quartos do número dos todos os associados.

2 — Os bens e valores existentes terão o destino que for deliberado no acto que decidir a extinção.

3 — Deliberada a extinção, a direcção assume o estatuto de comissão liquidatária, com redução dos correspondentes poderes ao estritamente necessário para concretizar a extinção.

Artigo 28.º

Regime subsidiário

Em tudo o não previsto cabe à assembleia geral regular, de acordo com a legislação em vigor.

Registados em 16 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 93/2007, a fl. 76 do livro n.º 2.

APIB — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Borracha

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 5 de Maio de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2007.

Artigo 14.º

1 — Nas assembleias gerais, a cada associado é atribuído o número de votos correspondentes a cada um dos escalões:

- Escalão 1 — 10 votos;
- Escalão 2 — 20 votos;
- Escalão 3 — 30 votos;
- Escalão 4 — 40 votos;
- Escalão 5 — 50 votos;
- Escalão 6 — 60 votos;
- Escalão 7 — 70 votos.

Os sócios extraordinários têm direito a 20 votos cada. Os sócios efectivos em nome individual têm direito a 7 votos.

2 — Nos restantes órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

Registados em 16 de Agosto de 2007, 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 92/2007, a fl. 76 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte — Eleição em 24 de Janeiro de 2007 para o triénio de 2007-2009.

Direcção

Presidente — Manuel Alcino Filhos, L.^{da}, representada por Manuel Alcino Figueiredo Moutinho, número de identificação fiscal 164649395.

Vice-presidente — Eleutério José Antunes & Filhos, L.^{da}, representada por Luís Filipe Teixeira Antunes, número de identificação fiscal 184901553.

Tesoureiro — Agostinho da Silva Ramos, L.^{da}, representada por Dr. Manuel Correia Ramos, número de identificação fiscal 20481078.

Secretária — Fernando Martins Pereira & C.^a, L.^{da}, representada por Maria do Rosário Vieira das Neves, número de identificação fiscal 460896944.

Vogal — Jóias Lucente, L.^{da}, representada por Lúcia Maria Gomes Cordeiro da Cruz Pinto, número de identificação fiscal 166115100.

Vogal — Manuel Fernando da Rocha Unipessoal, L.^{da}, representada pelo engenheiro Nuno Agostinho Martins de Castro Rocha, número de identificação fiscal 176157018.

Vogal — VALSERG — Indústria de Ourivesaria, L.^{da}, representada por Sérgio Manuel Aguiar Soares, número de identificação fiscal 204943396.

Assoc. dos Industriais de Prótese Dentária Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2007, foi publicada a direcção da Associação dos Industriais de Prótese Dentária.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 1352, onde se lê «Eleição em 17 de Janeiro de 2007 para o triénio de 2007-2009» deve ler-se «Eleição em 10 de Março de 2007 para o triénio 2007-2009».

Assoc. Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto — Eleição em 10 de Maio de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Direcção

Presidente — José Hernâni Costa, casado, empresário em nome individual, residente na Rua do Monsenhor Vieira de Castro, 286, Fafe, contribuinte fiscal

n.º 144133431, bilhete de identidade n.º 385631, emitido em 9 de Fevereiro de 1999 pelos serviços de identificação civil Lisboa.

Vice-presidentes:

BORODAFE — Bordados, L.^{da}, pessoa colectiva n.º 501765891, com sede na Rua de Diu, Fafe, representada pelo sócio gerente Fernando Manuel Gonçalves Pinto, residente na Travessa da Pegadinha, 93, Fafe, contribuinte fiscal n.º 132223279, bilhete de identidade n.º 3925895, emitido em 5 de Setembro de 1998 pelos serviços de identificação civil de Lisboa.

António Maria Monteiro de Magalhães Costa, herdeiros, pessoa colectiva n.º 900234830, com sede na Praça de Albino Alves Pereira, Britelo, Celorico de Basto, representada por Casimiro Manuel Campos Magalhães Costa, residente no lugar de Coveta, Arnoia, Celorico de Basto, contribuinte fiscal n.º 134597273, bilhete de identidade n.º 5700010, emitido em 10 de Janeiro de 2003 pelos serviços de identificação civil de Braga.

Tesoureiros:

António Jesus Ribeiro da Silva, divorciado, residente na Rua de David Mourão Ferreira, 161, 3.º, Fafe, contribuinte fiscal n.º 185358268, bilhete de identidade n.º 5953143, emitido em 27 de Janeiro de 2006 pelos serviços de identificação civil de Braga.

Bazar Fafense — Comércio de Brinquedos, L.^{da}, com sede na Rua do General Humberto Delgado, 34, Fafe, representada por António Arcanjo Freitas Gonçalves, residente na Praça dos Mártires do Fascismo, 70-A, Fafe, contribuinte fiscal n.º 175976287, bilhete de identidade n.º 6970751, emitido em 5 de Abril de 2004 pelos serviços de identificação civil de Lisboa.

1.º secretário — Artur Augusto Oliveira Costa, casado, residente na Avenida da Granja, Fafe, contribuinte fiscal n.º 134436478, bilhete de identidade n.º 709514, emitido em 10 de Maio de 2005 pelos serviços de identificação civil de Lisboa.

2.º secretário — HICON — Hardware de Informática e Consumíveis, Importação, Exportação e Comércio, L.^{da}, pessoa colectiva n.º 503843598, com sede no lugar da Boavista, Refojos, Cabeceiras de Basto, representada por Custódio José Mendes Martins, residente no lugar da Portela, Alvite, Cabeceiras de Basto, contribuinte fiscal n.º 176324658, bilhete de identidade n.º 6602004, emitido em 13 de Abril de 2000 pelos serviços de identificação civil de Braga.

Vogais:

José Luís Pereira Fernandes Barros, casado, residente na Urbanização do Carvalhal, 40, Antime,

Fafe, contribuinte fiscal n.º 156410532, bilhete de identidade n.º 7003651, emitido em 18 de Dezembro de 2003 pelos serviços de identificação civil de Lisboa.

Padaria e Pastelaria Sãozinha, L.^{da}, pessoa colectiva n.º 503818194, com sede na Praça de 25 de Abril, Fafe, representada por Manuel da Costa Silva, residente em Outeiro da Linha, Vinhos, Fafe, contribuinte fiscal n.º 111837707, bilhete de identidade n.º 3871577, emitido em 27 de Outubro de 2004 pelos serviços de identificação civil de Braga.

1.º suplente — Paulo Fernando Carvalho Domingues, solteiro, residente na Rua de Serpa Pinto, Edifício Hairbasto, porta B, 2.º, direito, Celorico de Basto, contribuinte fiscal n.º 235189022, bilhete de identidade n.º 12076098, emitido em 16 de Novembro de 2006 pelos serviços de identificação civil de Braga.

2.º suplente — Manuel Magalhães Teixeira, casado, residente no lugar de Cerca Nova, 48, Arco de Baulhe, Cabeceiras de Basto, contribuinte fiscal n.º 132845415, bilhete de identidade n.º 6509459, emitido em 10 de Fevereiro de 2000 pelos serviços de identificação civil de Braga.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A. Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral, realizada em 10 de Agosto de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007.

Estatutos

Artigo 38.º

Composição

1 — A CT é composta por três elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 45.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos pelos trabalhadores;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT aos trabalhadores;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Regulamento eleitoral

Artigo 6.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

Registados em 17 de Agosto de 2007, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 77/2007, a fl. 119 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

BENTELER — Ind. de Componentes para Automóveis, L.^{da} — Eleição realizada em 19 de Julho de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Efectivos:

João Carlos Carriço Liberato, bilhete de identidade n.º 9902570, de 23 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sérgio Manuel Rodrigues Curato, bilhete de identidade n.º 7667416, de 9 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo António Cardoso Monteiro, bilhete de identidade n.º 10425104, de 24 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Maria Rosário Pinto Silva Conceição, bilhete de identidade n.º 8608335, do arquivo de identificação de Lisboa.

Hélder Armando Loureiro Barradas, bilhete de identidade n.º 9607002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Jorge Dias Fernandes, bilhete de identidade n.º 9836896, do arquivo de identificação de Setúbal.

Registados em 17 de Agosto de 2007, nos termos do artigo 350.º, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 75/2007, a fl. 119 do livro n.º 1.

FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. — Eleição em 13 de Julho de 2007 para o período de 2007-2009.

Efectivos:

Carlos Ferreira Carvalho, forjador;
Armindo Vasconcelos Oliveira, pintor;
Rolando Carlos Ribeiro Carvalho, forjador.

Suplentes:

José Fernando Carvalho Bento, esmerilador;
António Carvalho Guimarães, laminador;
António Oliveira, polidor.

Registados em 2 de Agosto de 2007, 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 74/2007, a fl. 118 do livro n.º 1.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

SOFARIMEX — Ind. Química e Farmacêutica, L.^{da}

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 pelos trabalhadores da empresa SOFARIMEX — Indústria Química e Farmacêutica, L.^{da}, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei

supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 6 de Agosto de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a realizar dia 7 de Novembro de 2007:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, José Manuel Esteves de Brito Ramos,

Sérgio Miguel Palma Montes e Vasco Jorge Brighton Bandão informam VV. Ex.^{as}, que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa SOFARIMEX — Indústria Química e Farmacêutica, L.^{da}, sita na Avenida das Indústrias, Alto de Colaride, 2735-213 Cacém, concelho de Sintra, no dia 7 de Novembro de 2007.»

CABELTE — Cabos Eléctricos e Telefónicos, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 6 de Agosto de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º, subsecção II, da Lei n.º 35/2004, que no dia 16 de Novembro de 2007 realizar-se-á na CABELTE — Cabos Eléctricos e Telefónicos, S. A., com sede social na Rua do Espírito Santo, 4410-420 Arcozelo, Vila Nova de Gaia, com o CAE n.º 31300, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

VALPORTAS — Portas e Automatismos, L.^{da} — Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 19 de Julho de 2007, de acordo com a convocatória

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007.

Efectivo — Agostinho Fernando Silva e Sousa, bilhete de identidade n.º 10564893.

Suplente — Fábio André da Cruz Costa, bilhete de identidade n.º 13350546.

Registados em 9 de Agosto de 2007, nos termos do artigo 278.º do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.