

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT)

2352
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção (ANIVC/APIV) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT

2353
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

2355

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros - Revisão global

2356
- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global

2416
- Contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global

2474

- Contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Revisão global	2485
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras	2506

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Confederação Geral de Sindicatos Independentes - CGSI - Nulidade parcial	2513
--	------

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) - Constituição	2513
--	------

II – Direção:

- Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) - Eleição	2517
- ANIECA - Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel - Eleição	2517

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- MOVIJOVEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Alteração	2518
--	------

II – Eleições:

- MOVIJOVEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Eleição	2518
- Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Eleição	2519

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Europa&c Embalagem, SA - Eleição	2520
- Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Eleição	2520

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT)

Os contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015 e n.º 18, de 15 de maio de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que em território nacional se dediquem à atividade da indústria de tripas, e tra-

balhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que outorgaram as convenções.

As partes signatárias requereram a extensão das respetivas convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área de aplicação das convenções se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 91 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito

geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procedese à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015 e n.º 18, de 15 de maio de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores

ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de agosto de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT

As alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2015 e n.º 12, de 29 de março de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a atividades do setor de vestuário, confecção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções aos empregadores que no território nacional se dediquem às mesmas atividades económicas, não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos

trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais.

Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As relações de trabalho na indústria de vestuário são abrangidas por outras convenções coletivas, celebradas entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e o SINDEQ e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008 e n.º 35, de 22 de setembro de 2011, respetivamente.

Considerando que as empresas deste setor que a ANIVEC/APIV e a ATP representam e os trabalhadores que as mesmas empregam são em número muito significativo, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVEC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações, em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

Por outro lado, atentos a que as alterações objeto da presente extensão se referem a convenções cujo âmbito de aplicação passa a abranger a fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, atividade esta, também, abrangida pelas convenções coletivas celebradas pela ATP, a extensão quanto a esta atividade apenas se aplica a empregadores filiados na ANIVEC/APIV e seus trabalhadores.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procedese à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de

trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos em vigor entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção (ANIVEC/APIV) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2015 e n.º 12, de 29 de março de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções, com exceção dos que se dedicam à fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de agosto de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 4 de agosto de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, feltro para chapéu e ao corte e preparação de pelo e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às empresas que no âmbito e área da convenção prosigam as atividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respetivos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e

profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 82 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos grupos I e J da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. Esta, no entanto, pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto da extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas regiões autónomas compete aos respetivos Governos regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem

ao fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, feltro para chapéu e ao corte e preparação de pelo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão

em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros - Revisão global

O presente CCT revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2010, parcialmente alterado pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2011, celebrado entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP - Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, pelas associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou coletivas que, no território do Continente, se dedicam à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias

profissionais nele previstas e constantes do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro 2015 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

2- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfa-

çam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória legalmente imposta, nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) A sede ou o domicílio do empregador;

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

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

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

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

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

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

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

l) Dispensa do período experimental, se a houver;

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

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

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

p) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respetiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;

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

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

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

a) Regulamento interno, se o houver;

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

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

a) Aos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

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

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

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

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

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

Para efeitos de promoção a categorias superiores, entende-se como «serviço efetivo na categoria» todo o período

de tempo, seguido ou interpolado, em que houve efetiva prestação de trabalho naquela categoria, independentemente da empresa em que tenha sido prestado e desde que devidamente comprovado, sendo pois de excluir os períodos de tempo correspondentes a eventuais suspensões do contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

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

Cláusula 7.^a

Enquadramento

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

b) Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência, for inferior ao período normal de tra-

balho previsto nos números 1 e 2, por razões imputáveis ao empregador, será saldado em favor do trabalhador o período de horas de trabalho não prestado;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Banco de horas

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

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

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

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empre-

gador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

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

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

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

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

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

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

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

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

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

6- O acordo de isenção de horário de trabalho cessará nos precisos termos e condições em que deixarem de subsistir os

fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao outro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

2- Considera-se ainda trabalho suplementar:

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

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

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

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

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

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

a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;

b) As trabalhadoras grávidas;

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

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

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sendo:

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

rh - Remuneração horária;

n - Número de horas trabalhadas.

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

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

Cláusula 15.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Trabalho em regime de turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Funções de vigilância

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Objeto do contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

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

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

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

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

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

meses de exercício dessas funções, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 20.^a

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Mudança de categoria

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

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

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

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

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

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

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

Cláusula 23.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

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

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

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

d) O trabalhador concorde com a cedência.

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

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

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

b) Identificação do trabalhador cedido;

c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador;

d) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;

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

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

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

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

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

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

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

b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

Cláusula 24.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

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

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

3- O documento referido no número anterior conterá obrigatoriamente:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Comissão de serviços

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

a) Diretor de serviço;

b) Técnico de grau III;

c) Encarregado-geral (CCOP);

d) Técnico oficial de contas;

e) Analista informático de sistemas.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 26.^a

Local habitual de trabalho

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

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

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

a) Local habitual de trabalho fixo;

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

Cláusula 27.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

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

a) Despesas com transporte;

b) Despesas com alimentação;

c) Despesas de alojamento.

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

Cláusula 28.^a

Deslocações inerentes às funções

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

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

Cláusula 29.^a

Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

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

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

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

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

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência temporária de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 30.^a

Transferência temporária com regresso diário à residência

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Transferências temporárias sem regresso diário à residência

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Transferências temporárias para fora do continente/país

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

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

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

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

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acessos a cuidados de saúde.

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

a) A identidade dos trabalhadores a destacar;

b) O utilizador, se for o caso;

c) O local de trabalho;

d) O início e o termo previsíveis da deslocação.

Cláusula 33.^a

Doença do trabalhador

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

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

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

Cláusula 34.^a

Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

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

Cláusula 35.^a

Ocorrência de períodos de inatividade durante a transferência temporária

Sem prejuízo da possibilidade que o empregador dispõe de fazer cessar a transferência temporária, o regime previsto

na cláusula 31.^a subsiste enquanto esta perdurar, independentemente de durante a referida transferência ocorrerem períodos de inatividade.

Cláusula 36.^a

Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

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

- a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;
- b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

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

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

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

Cláusula 36.^a-A

Ajudas de custo

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

Noção de retribuição

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

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

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

4- Considera-se retribuição base a retribuição mínima efe-

tivamente paga por cada empregador quando superior aos valores da tabela.

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

Cláusula 38.^a

Retribuição horária

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

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

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

Cláusula 39.^a

Documento a entregar ao trabalhador no ato do pagamento

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

- a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;
- b) Número de inscrição na segurança social do trabalhador;
- c) Período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e demais prestações;
- d) Indicação do montante líquido e de todos os descontos e deduções efetuados, bem como o montante líquido a receber;
- e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

Cláusula 40.^a

Abono para falhas

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

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

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

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

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

da direção de associação sindical.

3- No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até 30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela segurança social.

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

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

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 5,70 €, a partir de 1 de janeiro de 2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

meiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 43.^a

Utilização de viatura própria

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
10 de junho;
15 de agosto;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

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

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

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

Cláusula 46.^a

Véspera de Natal

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 47.^a

Faltas

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

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

Cláusula 48.^a

Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

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

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o

impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 49.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem o direito de gozar 2

dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, de prestação de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

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

Cláusula 51.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Cumulação de férias

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

Cláusula 53.^a

Retribuição durante as férias

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 54.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Formalidades

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

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

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

Cláusula 56.^a

Período experimental

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

a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

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

Cláusula 57.^a

Duração e renovação dos contratos a termo certo

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

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

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

Cláusula 58.^a

Contratos sucessivos

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

gador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato incluindo as suas renovações.

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

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

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

Cláusula 59.^a

Caducidade do contrato a termo certo

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

Cláusula 60.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

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

Cláusula 61.^a

Comunicação

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

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

CAPÍTULO VIII

Proteção da parentalidade

Cláusula 62.^a

Proteção da parentalidade

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

CAPÍTULO IX

Trabalho de estrangeiros ou apátridas

Cláusula 63.^a

Condições prévias de contratação

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

Cláusula 64.^a

Formalidades

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

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Comunicação da celebração e cessação dos contratos

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 66.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 67.^a

Celebração do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 68.^a

Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

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

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

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

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

Cláusula 69.^a

Descanso diário

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

Cláusula 70.^a

Proteção da segurança e saúde do menor

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

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

CAPÍTULO XI

Trabalhadores estudantes

Cláusula 71.^a

Trabalhador estudante

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

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

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

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

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 75.^a

Obrigações gerais do trabalhador

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

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

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

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

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

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

Cláusula 76.^a

Medidas de segurança e proteção

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

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

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

3- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

b) Empresas de 51 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

Cláusula 78.^a

Prevenção e controlo de alcoolémia

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

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

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

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

5- O controlo de alcoolémia será efetuado:

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

b) Aos trabalhadores que indiciem estado de embriaguez;

c) Após acidente de trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 79.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cláusula 80.^a

Utilização de ferramentas

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

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

Cláusula 81.^a

Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

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

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 83.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2010, parcialmente alterado pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2011, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 84.^a

Disposição transitória

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

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XVIII

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobreadores

Cláusula 85.^a

Condições específicas de admissão

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

a) Terem a idade mínima de 18 anos;

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

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

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

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;

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

Cláusula 86.^a

Categorias profissionais e acesso

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

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

Cláusula 87.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos cobradores será de 90 dias.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 88.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

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

Cláusula 89.^a

Acesso

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

2- Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-

-ajudante logo que completem 2 anos ao serviço efetivo ou 18 anos de idade.

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

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

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

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

Cláusula 90.^a

Densidades

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

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

Cláusula 91.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental será de:

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

SECÇÃO III

Construção civil e obras públicas

Cláusula 92.^a

Condições específicas de admissão

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

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

b) 16 anos para todas as outras categorias.

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

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

4- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação

estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

Cláusula 93.^a

Estágio

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

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

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

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

Cláusula 94.^a

Aprendizagem

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

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

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

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

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

Cláusula 95.^a

Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Assentador de tacos;
- b) Armador de ferro;
- c) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;
- d) Canteiro;
- e) Carpinteiro de limpos;
- f) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- g) Cimenteiro;
- h) Estucador;

- i) Fingidor;
- j) Ladrilhador ou azulejador;
- l) Montador de andaimes;
- m) Montador de material de fibrocimento;
- n) Marmoritador;
- o) Pedreiro;
- p) Pintor;
- q) Pintor decorador;
- r) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

Cláusula 96.^a

Praticantes

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

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

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

Cláusula 97.^a

Profissões com prática

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

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

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

- a) Caboqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível III;
- d) Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas;
- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tratorista.

Cláusula 98.^a

Pré-oficialato

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

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

Cláusula 99.^a

Formação profissional

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

Cláusula 100.^a

Promoções obrigatórias

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

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

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

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

Cláusula 101.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

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

SECÇÃO IV

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

Cláusula 102.^a

Condições especiais de admissão

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

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

Cláusula 103.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

SECÇÃO V

Eletricistas

Cláusula 104.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

Cláusula 105.^a

Aprendizagem

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

Cláusula 106.^a

Promoções e acessos

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

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço efetivo naquela categoria ou desde que tenham completado um dos seguintes cursos: cur-

so profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 107.^a

Exames

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

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

3- Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à receção do requerimento para exame, informar a comissão

paritária prevista na cláusula 82.^a

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

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

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

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

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

Cláusula 108.^a

Densidades

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

Cláusula 109.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos eletricitas terá a seguinte duração:

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

Cláusula 110.^a

Graus profissionais

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

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

j) Aprendiz:

- do 3.º ano
- do 2.º ano
- do 1.º ano

l) Auxiliar de montagens: categoria única

Cláusula 111.^a

Garantia especial de segurança

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

Cláusula 112.^a

Carteiras profissionais

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

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

Cláusula 113.^a

Especialidade da carteira profissional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 114.^a

Condições específicas de admissão

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

Cláusula 115.^a

Densidades

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

Cláusula 116.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 117.^a

Condições específicas de admissão

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

- a) Terem a idade mínima de 17 anos;
- b) Possuírem o 12.º ano de escolaridade, exceto o disposto nas alíneas seguintes;
- c) Contabilista - Curso adequado do Ensino Superior;
- d) Técnico oficial de contas - Inscrição na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

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

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

Cláusula 118.^a

Acessos e promoções

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 119.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

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

SECÇÃO VIII

Fogueiros

Cláusula 120.^a

Condições específicas de admissão

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

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

Cláusula 121.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 122.^a

Condições específicas de admissão

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

Cláusula 123.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

SECÇÃO X

Hotelaria

Cláusula 124.^a

Condições específicas de admissão

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

a) Terem idade mínima de 16 anos;

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

Cláusula 125.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições, têm preferência na admissão:

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

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

c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 126.^a

Aprendizagem

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

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

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

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

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

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

Cláusula 127.^a

Estágio

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

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

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

Cláusula 128.^a

Título profissional

1- O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2- Nenhum profissional poderá exercer a sua atividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 129.^a

Densidades

1- Nas secções em que haja até dois profissionais, só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

2- Caso exista secção de despensa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de despenseiro.

Cláusula 130.^a

Quadro de densidades

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

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

Cláusula 131.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

Cláusula 132.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

De 1.^a;

De 2.^a;

De 3.^a;

Estagiário;

Aprendiz.

Despenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

Categoria única;

Estagiário;

Aprendiz.

Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro:

Categoria única.

Cláusula 133.^a

Direito à alimentação

1- Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.

2- O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que atualmente está consagrado para os trabalhadores de hotelaria ao serviço da indústria de construção civil e obras públicas.

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 134.^a

Condições específicas de admissão

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

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

b) 16 anos para todas as outras categorias.

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

Cláusula 135.^a

Estágio

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

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

Cláusula 136.^a

Aprendizagem

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

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

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

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

Cláusula 137.^a

Tirocínio

1- O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou

dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 142.^a, findo o qual será promovido a pré-oficial.

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

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

Cláusula 138.^a

Densidades

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

Cláusula 139.^a

Promoções obrigatórias

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

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

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

Cláusula 140.^a

Categorias profissionais

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

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

Cláusula 141.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

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

Cláusula 142.^a

Período de prática de seis meses

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

SECÇÃO XII

Mármore

Cláusula 143.^a

Quadros e acessos

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

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

Cláusula 144.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 145.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

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

Cláusula 146.^a

Promoções obrigatórias

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

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

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

SECÇÃO XIII

Metalúrgicos

Cláusula 147.^a

Condições específicas de admissão

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

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

b) 16 anos, para todas as outras categorias.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 148.^a

Aprendizagem

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

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

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

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

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

Cláusula 149.^a

Profissões sem aprendizagem

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

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

Cláusula 150.^a

Estágio

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

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

Cláusula 151.^a

Promoções obrigatórias

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

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

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

Cláusula 152.^a

Densidades

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

Cláusula 153.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

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

SECÇÃO XIV

Porteiros, contínuos e paquetes

Cláusula 154.^a

Condições específicas de admissão

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

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

Cláusula 155.^a

Acessos

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

Cláusula 156.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

SECÇÃO XV

Cláusula 157.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

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

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

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

Cláusula 158.^a

Estágio

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

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

Cláusula 159.^a

Promoções obrigatórias

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

2- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o

direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 160.^a

Período experimental - trabalhadores efetivo

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

a) 90 dias, para o auxiliar de laboratório e analistas;

b) 120 dias, para o analista principal.

Cláusula 161.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal:

Classe única.

Analista:

De 1.^a classe;

De 2.^a classe;

Estagiário.

Auxiliar de laboratório:

Estagiário.

SECÇÃO XVI

Rodoviários

Cláusula 162.^a

Condições específicas de admissão

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

a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;

b) Possuírem a carta de condução.

Cláusula 163.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

SECÇÃO XVII

Técnicos

Cláusula 164.^a

Condições de admissão

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

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

Cláusula 165.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

Cláusula 166.^a

Graus profissionais

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

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

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

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenho

Cláusula 167.^a

Condições específicas de admissão

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

a) Curso do ensino secundário - 12.º ano (Mecanotecnica; Eletrotécnica; Radiotecnica/Eletrónica; Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração; Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitetura; Artes Gráficas), que ingresam na categoria de desenhador ou de medidor após doze meses de tirocínio;

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

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

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do

presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;

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

Cláusula 168.^a

Acessos

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

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

Cláusula 169.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

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

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

Cláusula 170.^a

Outras disposições

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

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

b) Ramo de electrotécnica (eletrotécnica e eletrónica - equipamentos e instalações elétricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos elétricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias elétricas e eletrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

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

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

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 171.^a

Condições específicas de admissão

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

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

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

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como telefonistas.

Cláusula 172.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 173.^a

Condições específicas de admissão

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

2- Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 174.^a

Requisitos para o exercício de funções

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

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

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

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

por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

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

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

7- Fotogrametrista - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente, todo o tipo de aparelhos restituidores utilizados na fotogrametria.

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

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

Cláusula 175.^a

Promoções e acessos

1- Os topógrafos distribuem-se por três graus.

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

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

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

Cláusula 176.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

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

SECÇÃO XXI

Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Cláusula 177.^a

Condições específicas de admissão

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

a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:

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

b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:

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

Cláusula 178.^a

Acessos

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

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

Cláusula 179.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

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

SECÇÃO XXII

Profissões comuns

Cláusula 180.^a

Períodos experimentais/profissões comuns - Trabalhadores efetivos

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

Auxiliar de limpeza e manipulação - 90 dias;

Auxiliar de montagens - 90 dias;

Chefe de departamento - 180 dias;

Chefe de secção - 180 dias;

Condutor manobrador de equipamentos industriais - 120 dias;

Diretor de serviços - 240 dias;

Guarda - 90 dias;

Jardineiro - 90 dias;

Rececionista - 90 dias;

Servente - 90 dias;

Subchefe de secção - 120 dias.

SECÇÃO XXIII

Disposições comuns

Cláusula 181.^a

Exames

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

Cláusula 182.^a

Lugares de sub-direção ou sub-chefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direção ou chefia, podem as empresas criar internamente lugares de subdireção ou subchefia.

ANEXO II

Definições de funções

A - Cobradores

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

B - Comércio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Encarregado-geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

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

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores caixeiros-ajudantes e de praça; vi-

sita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

C - Construção civil e obras públicas

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

Ajustador-montador de aparelhagem de elevação - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e montagem de gruas, guindastes, pontes rolantes, diferenciais outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

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

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

Arvorado - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à ativi-

dade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras, várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na atividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respetivas marcações, sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cimenteiro - É o trabalhador que executa trabalhos de

betão armado, incluindo, se necessário, as respetivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente, pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

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

Coloca, fixa e retira revestimentos de proteção nos andaimes. Opera e efetua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou PVC, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com exceção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas - É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens - É o trabalhador que em obra efetua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e standardi-

zadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados - É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumagem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica, quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas diretrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados - É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial de vias férreas - É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da atividade de construção e manutenção de infra estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a proteção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de «piloto de via interdita».

Oficial principal - É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1.ª, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

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

Pintor - É o trabalhador que, predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Pintor decorador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre paredes ou tetos de qualquer espécie.

Sondador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produção - É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos Apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respetivas fatu-

ras; prepara e codifica elementos de «input» para tratamento informático; participa na conferência e análise de «outputs», podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) procedendo ao resgate dos respetivos depósitos; findos os trabalhos, efetua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respetivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra - É o trabalhador que identifica o projeto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação. Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário - É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azularia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tratorista - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra todos os tratores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista - É o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade, pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador - É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou

materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D - Agente técnico de arquitetura e engenharia/construtores civis

Agente técnico de arquitetura e engenharia/construtor civil - É o trabalhador que estuda, projeta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitetura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projetos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I - É o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados.

Grau II - É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se, em regra, dentro da orientação estabelecida pela entidade diretiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Grau III - É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E - Eletricistas

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

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

Assistente técnico (grau II e I) - É o trabalhador que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas elétricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as diretivas e adotando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o

projeto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em ações de organização no âmbito da sua atividade.

Auxiliar de montagens - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais eletricitistas, nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; coadjuva os eletricitistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres AT e BT, e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico - É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial eletricitista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com carácter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa - É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários eletricitistas.

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para atribuição deste grau) - Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial eletricitista.

Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (grau II e I) - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve ações de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projeto executivo e programas de atividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de eletricidade, tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e eletrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção. Pode proceder a verificação e ensaios, bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações elétricas em vigor.

F - Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador que, coadju-

vando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro - É o trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

Enfermeiro-coordenador - É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G - Escritório

Analista informático orgânico - É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista informático de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação que projeta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à

gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos e de outros trabalhos de escritório.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efetua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa - É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em datilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode,

por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes («stencil») para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas. Efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certifi-

car da correção da respetiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais.

Operador de computador (grau I, II e III) - É o trabalhador que receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico - É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Programador informático - É o trabalhador que prepara ordinogramas e estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador informático de aplicações - É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador mecanográfico - É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direção - É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (grau I e II) - É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de Escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequa-

do e autónomo nas áreas de atuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em diretivas técnicas; não detém tarefas de chefia subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

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

H - Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I - Garagens

Abastecedor de carburantes - É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras de ar.

J - Hotelaria

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; compra ou recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-as, garante-as e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza do refeitório, da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário e ou-

tras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta nos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Lavador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas; pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a receção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no

estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L - Madeiras

Acabador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

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

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

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

Carpinteiro de moldes ou modelos - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro - É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respetivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplinar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração - É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos - É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros - É o trabalhador que, predomi-

nantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador - É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respetiva marcação e aplicar grampos, agramos e precintas.

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

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

Encarregado-geral - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a atividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direção fabril, e elabora relatórios.

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

Encurvador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador - É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador - É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador - É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

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

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

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

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

Mecânico de madeiras - É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais

como: máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldureiro - É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as baguettes de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Moto-serrista - É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os, utilizando uma motosserra portátil ou elétrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objeto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

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

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respetivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador - É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual - É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma

infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou friccional dispositivos à superfície da peça.

Prensador - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respetivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

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

Riscador de madeiras ou planteador - É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Selecionador e medidor de madeiras - É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários setores de fabrico.

Serrador de «charriot» - É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos «charriots» destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático) - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra um torno automático, que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros - É o trabalhador que trabalha com

máquinas de discos, serra de fita e motosserra elétrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupidor (moldador, tupieiro) - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efetuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M - Mármore

Acabador - É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira - É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo selecionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respetivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

Canteiro - É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Canteiro-assentador - É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo - É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introdu-las nos furos, fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

Encarregado geral - É o trabalhador que exerce funções de direção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina - É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado setor da mesma.

Encarregado de pedreira - É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte - É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

Polidor manual - É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Polidor maquinista - É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais - É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação, quando não exista

trabalho de polimento de torno a executar.

Selecionador - É o trabalhador que seleciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador - É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais - É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

N - Metalúrgicos

Afiador de ferramentas - É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

Agente de métodos - É o trabalhador que, através de conhecimentos e experiência oficial, analisa projetos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projeto.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro - É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

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

Chefe de equipa - É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

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

Decapador por jato - É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jato de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente os encarregados.

Ferramenteiro - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

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

Fresador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual - É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

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

Instalador de redes de gás - É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás, sob a orientação de um técnico de gás.

Lavandeiro - É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador - É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

Maçariqueiro - É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador - É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros traba-

lhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ar condicionado - É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador - É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objetos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

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

Montador de canalizações/instalador de redes - É o trabalhador qualificado, capaz de efetuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sob pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como, água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efetua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e/ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanqueidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efetua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

Operador de máquinas de balancé - É o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador - É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas - É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão de obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar má-

quinas e ferramentas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador - É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

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

Técnico de gás - É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efetuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas ações de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de stocks de materiais; ferramentas e equipamentos e respetivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efetuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na atualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Técnico de refrigeração e climatização - É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização.

Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas

de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes.

Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, num torno mecânico, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça molde, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

O - Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objetos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P - Químicos

Analista - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respetivos relatórios. Poderá ainda orientar a atividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal - É o trabalhador que, para além de

executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q - Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respetiva cobrança.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

R - Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Grau II - É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orien-

tar outros técnicos numa atividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Grau III - É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

S - Técnicos de desenho

Assistente operacional - É o trabalhador que, pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projeto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as diretivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projeto ou otimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da ação e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos ou ações de uma ou várias atividades.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do setor, efetua cálculos complementares requeridos

pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador medidor - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece in loco autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador preparador de obra - É o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de atividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projeto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador projetista - É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de conceção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspetos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projeto - CAD.

Medidor - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elaborar listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão de obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, estabelece «in loco» autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão de obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão de obra e dos serviços necessários e, utilizando as

tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador - É o trabalhador que prepara a partir de projeto completo a sua efetivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respetivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas atividades, assim como as equipas de mão de obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista - É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efetua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T - Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

U - Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista - É o trabalhador que, diretamente, colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador topocartográfico - São os trabalhadores que concebem, projetam e orientam a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objetivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos das projeções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista - É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estéreo-restituição de modelos óticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojeções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar - É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens

planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estéreo-restituição.

Geómetra - É o técnico que concebe, executa e/ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedicase, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: Levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projetos, delimitações do domínio público e privado, prospeção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc.. Determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, interseções diretas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos, quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou eletrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infraestruturas, nomeadamente no setor da construção civil e obras públicas. Implanta os traçados geométricos dos projetos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens. Observa e executa o controle geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas, por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao projeto topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras - É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções.

Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeiras e miras falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno, a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efetua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/medidor - É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efetua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efetua transmissões diretas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos retos definidos entre dois pontos conhecidos e/ou direções dadas, utilizando bandeiras, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao

nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo - É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por interseção inversa (analítica ou gráfica), recorte ou por irradiação direta ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospeção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projetos de engenharia e arquitetura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efetuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projeto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia - É o trabalhador que colabora, de forma direta, na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente, em impresso próprio, as quantidades de trabalho realizado (medições), por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos retângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respetivas. Efetua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (óticos, eletrónicos, etc.) que utiliza.

V - Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Técnico de segurança e higiene do trabalho - É o trabalhador que desenvolve atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais. Designadamente, desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projeto, de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as es-

pecificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projeto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia, em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais, os novos equipamentos e/ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efetuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco, de acordo com a legislação em vigor aplicável ao setor. Efetua inspeções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na atividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de proteção individual e coletivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo, sempre que necessário, a equipamentos adequados, os diversos fatores físicos, químicos ou outros que possam afetar a saúde dos intervenientes na atividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses fatores ou a aplicação de proteção adequada.

Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário - É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho - É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

X - Profissões comuns

Auxiliar de limpeza ou manipulação - É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente, executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações, a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os eletricistas monta-

dores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT, bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de uma secção de serviços administrativos.

Condutor-manobrador de equipamentos industriais - É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III, conforme a seguinte classificação:

Nível I

- Centrais de betonagem até 16 m³/h;
- Centrais de britagem até 50 m³;
- Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- Dumper de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
- Dresines;
- Equipamentos rodoferroviários;
- Escavadoras até 120 cv, (inclusive);
- Gruas de torre até 100 t/m (momento);
- Pás-carregadoras até 120 cv, inclusive;
- Pórticos de substituição de via;
- Tratores agrícolas.

Nível II - Conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

- Bulldozer até 250 cv, inclusive;
- Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h, inclusive;
- Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
- Cilindros mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- Dumper mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
- Equipamentos de tração ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
- Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
- Escavadoras mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
- Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;
- Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
- Centrais de britagem acima de 50 m³;
- Pás carregadoras mais de 120 cv a 500 cv, inclusive.

Nível III - Conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

- Bulldozer acima de 250 cv;
- Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
- Centrais de betuminosos acima de 50 t;
- Cilindros acima de 12,5 t;
- Dumper acima de 12,5 t (peso bruto);
- Equipamento de tração ferroviária superior a 1000 cv;
- Escavadoras acima de 250 cv;
- Gruas automóveis acima de 50 t;
- Motoscrapers;
- Niveladoras;
- Pavimentadoras de betuminosos;
- Pás carregadoras acima de 500 cv.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Rececionista - É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros, prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos setores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados, promovendo o seu envio ao setor responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos setores a que necessitem ter acesso.

Servente - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subchefe de secção - É o trabalhador que colabora diretamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas	Esc.	847,00 €
	Contabilista (grau III)	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau III)	Esc.	
	Geómetra	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III)	TSHT	
	Director de serviços	-	
	Técnico (grau III)	-	
II	Enfermeiro-coordenador	Enf.	794,00 €
	Analista informático orgânico	Esc.	
	Contabilista (grau II)	Esc.	
	Programador informático de aplicações	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau II)	Esc.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/ construtor civil (grau III)	TCC	
	Assistente operacional II	T.D.	
	Desenhador projectista II	T.D.	
	Calculador	Top.	
	Cartógrafo ou calculador topocartográfico	Top.	
	Topógrafo (grau III)	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	
	Chefe de departamento	-	
	Técnico (grau II)	-	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
III	Encarregado geral	CCOP	755,00 €
	Técnico de obras (grau III)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau III)	CCOP	
	Assistente técnico (grau II)	El.	
	Enfermeiro	Enf.	
	Contabilista (grau I-B)	Esc.	
	Programador informático	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-B)	Esc.	
	Tesoureiro	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Met.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/ construtor civil (grau II)	TCC	
	Assistente operacional (grau I)	T.D.	
	Desenhador projectista I	T.D.	
IV	Medidor orçamentista II	T.D.	725,00 €
	Topógrafo (grau II)	Top.	
	Fotogrametrista	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	
	Técnico (grau I-B)	-	
	Técnico de obra (grau II)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau II)	CCOP	
	Assistente técnico (grau I)	El.	
	Contabilista (grau I-A)	Esc.	
	Operador de computador III	Esc.	
	Programador mecanográfico	Esc.	
	Técnico de contabilidade	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau II)	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau II)	Met.	
	Desenhador-medidor II	T.D.	
	Desenhador preparador de obra II	T.D.	
	Medidor orçamentista I	T.D.	
	Topógrafo (grau I)	Top.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IV	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT	725,00 €	VI	Controlador	CCOP	595,50 €
	Chefe de secção	-			Controlador de qualidade	CCOP	
	Técnico (grau I-A)	-			Encarregado fiscal	CCOP	
V	Encarregado de 1.ª	CCOP	Encarregado de 2.ª		CCOP		
	Chefe de oficinas	CCOP	Técnico administrativo de produção (grau II)		CCOP		
	Técnico de obras (grau I)	CCOP	Técnico de obras estagiário do 3.º ano		CCOP		
	Técnico de recuperação (grau I)	CCOP	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano		CCOP		
	Chefe de compras	Com.	Caixeiro encarregado ou chefe de secção		Com.		
	Encarregado geral	Com.	Encarregado de armazém		Com.		
	Encarregado	El.	Inspector de vendas		Com.		
	Técnico operacional (grau II)	El.	Chefe de equipa		El.		
	Operador de computador (grau II)	Esc.	Oficial principal		El.		
	Técnico administrativo (grau II)	Esc.	Técnico operacional (grau I)		El.		
	Encarregado geral	Mad.	Correspondente em línguas estrangeiras		Esc.		
	Técnico de recuperação (grau I)	Mad.	Operador de computador I		Esc.		
	Encarregado geral	Mar.	Secretário da direcção		Esc.		
	Encarregado geral	Met.	Técnico administrativo (grau I)		Esc.		
	Técnico de recuperação (grau I)	Met.	Encarregado		Fog.		
	Analista principal	Qui.	Encarregado de refeitório		Hot.		
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/ construtor civil (grau I)	TCC	Encarregado de secção		Mad.		
	Desenhador II	T.D.	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano		Mad.		
	Desenhador-medidor I	T.D.	Encarregado de oficinas		Mar.		
	Desenhador preparador de obra I	T.D.	Encarregado de pedreiras		Mar.		
	Medidor II	T.D.	Agente de métodos		Met.		
	Planificador	T.D.	Encarregado		Met.		
	Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	TSHT	Preparador de trabalho		Met.		
			Técnico de gás		Met.		
			Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano		Met.		
			Técnico de refrigeração e climatização		Met.		
		Desenhador I	T.D.				
		Medidor I	T.D.				
		Revisor fotogramétrico	Top.				
		Subchefe de secção	-				

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
VII	Arvorado	CCOP	568,00 €	IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	550,00 €
	Técnico administrativo de produção (grau I)	CCOP			Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 2.º ano	CCOP			Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	CCOP			Calceteiro	CCOP	
	Oficial electricista	El.			Canteiro de 1.ª	CCOP	
	Caixa	Esc.			Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP	
	Escriturário de 1.ª	Esc.			Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP	
	Entalhador de 1.ª	Mad.			Cimenteiro de 1.ª	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Mad.			Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP	
	Chefe de equipa	Met.			Estucador de 1.ª	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Met.			Fingidor de 1.ª	CCOP	
	Analista de 1.ª	Qui.			Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	CCOP	
	Estagiário	T.D.			Marmoritador de 1.ª	CCOP	
	Fotogrametrista auxiliar	Top.			Marteleiro de 1.ª	CCOP	
	Técnico auxiliar de topografia	Top.			Montador de andaimes de 1.ª	CCOP	
VIII	Chefe de equipa	CCOP	Montador de caixilharia de 1.ª		CCOP		
	Oficial principal	CCOP	Montador de casas pré-fabricadas		CCOP		
	Pintor-decorador de 1.ª	CCOP	Montador de cofragens		CCOP		
	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP	Oficial de vias férreas de 1.ª		CCOP		
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP	Pedreiro de 1.ª		CCOP		
	Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras	Esc.	Pintor de 1.ª		CCOP		
	Operador mecanográfico	Esc.	Pintor-decorador de 2.ª		CCOP		
	Entalhador de 2.ª	Mad.	Tractorista		CCOP		
	Estofador controlador	Mad.	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª		CCOP		
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.	Cobrador de 1.ª		Cob.		
	Instalador de redes de gás	Met.	Caixeiro de 1.ª		Com.		
	Montador de canalizações/ Instalador de redes	Met.	Fiel de armazém		Com.		
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.	Promotor de vendas		Com.		
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível III)	-	Prospecor de vendas		Com.		
			Técnico de vendas/vendedor especializado		Com.		
		Vendedor:					
		Caixeiro de mar	Com.				

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IX	Caixeiro de praça	Com.	550,00 €
	Caixeiro viajante	Com.	
	Auxiliar técnico	El.	
	Escriturário de 2.ª	Esc.	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 1.ª	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1.ª	Mad.	
	Bagueteiro de 1.ª	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e banca-da) de 1.ª	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª	Mad.	
	Estofador de 1.ª	Mad.	
	Marceneiro de 1.ª	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1.ª	Mad.	
	Moldureiro de 1.ª	Mad.	
	Perfilador de 1.ª	Mad.	
	Pintor de móveis de 1.ª	Mad.	
	Polidor manual de 1.ª	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1.ª	Mad.	
	Serrador de charriot de 1.ª	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1.ª	Mad.	
	Acabador de 1.ª	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
IX	Maquinista de corte de 1.ª	Mar.	550,00 €
	Polidor manual de 1.ª	Mar.	
	Polidor maquinista de 1.ª	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1.ª	Mar.	
	Seleccionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1.ª	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1.ª	Met.	
	Bate-chapas de 1.ª	Met.	
	Caldeireiro de 1.ª	Met.	
	Canalizador de 1.ª	Met.	
	Decapador por jacto de 1.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 1.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1.ª	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1.ª	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1.ª	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1.ª	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1.ª	Met.	
	Serralheiro civil de 1.ª	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1.ª	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª	Met.	
	Torneiro mecânico de 1.ª	Met.	
	Traçador-marcador de 1.ª	Met.	
	Analista de 2.ª	Qui.	
	Motorista de pesados	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	-	
	Recepcionista	-	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Afagador-encerador	CCOP	512,00 €	X	Montador de caixilharia de 2.ª	CCOP	512,00 €
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP			Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Apontador	CCOP			Montador de estores	CCOP	
	Armador de ferro de 2.ª	CCOP			Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP			Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª	CCOP			Oficial de vias férreas de 2.ª	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP			Pedreiro de 2.ª	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP			Pintor de 2.ª	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2.ª	CCOP			Sondador	CCOP	
	Canteiro de 2.ª	CCOP			Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	CCOP	
	Capataz	CCOP			Vulcanizador	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2.ª	CCOP			Cobrador de 2.ª	Cob.	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª	CCOP			Caixeiro de 2.ª	Com.	
	Carregador-catalogador	CCOP			Conferente	Com.	
	Cimenteiro de 2.ª	CCOP			Demonstrador	Com.	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP			Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Enfonador de pré-fabricados	CCOP			Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Entivador	CCOP			Escriturário de 3.ª	Esc.	
	Espalhador de betuminosos	CCOP			Fogueiro de 2.ª	Fog.	
	Estucador de 2.ª	CCOP			Cozinheiro de 2.ª	Hot.	
	Fingidor de 2.ª	CCOP			Dispenseiro	Hot.	
	Impermeabilizador	CCOP			Empregado de balcão	Hot.	
	Ladrilhador ou azulejador de 2.ª	CCOP			Acabador de móveis de 2.ª	Mad.	
	Marmoritador de 2.ª	CCOP			Bagueteiro de 2.ª	Mad.	
	Marteleiro de 2.ª	CCOP			Carpinteiro (limpo e bancada) de 2.ª	Mad.	
	Mineiro	CCOP			Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª	Mad.	
	Montador de andaimes de 2.ª	CCOP			Casqueiro de 1.ª	Mad.	
					Cortador de tecidos para estofos de 1.ª	Mad.	
					Costureiro-controlador	Mad.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Costureiro de decoração de 1. ^a	Mad.	512,00 €	X	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. ^a	Mad.	512,00 €
	Costureiro de estofos de 1. ^a	Mad.			Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 1. ^a	Mad.			Acabador de 2. ^a	Mar.	
	Empalhador de 1. ^a	Mad.			Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	Mad.			Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.	
	Estofador de 2. ^a	Mad.			Polidor manual de 2. ^a	Mar.	
	Facejador de 1. ^a	Mad.			Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.	
	Fresador-copiador de 1. ^a	Mad.			Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Marceneiro de 2. ^a	Mad.			Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	Mad.			Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	Mad.			Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Moldureiro de 2. ^a	Mad.			Bate-chapas de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a	Mad.			Caldeireiro de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. ^a	Mad.			Canalizador de 2. ^a	Met.	
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	Mad.			Decapador por jacto de 2. ^a	Met.	
	Perfilador de 2. ^a	Mad.			Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.	
	Pintor de móveis de 2. ^a	Mad.			Fresador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mad.			Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a	Mad.			Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	Mad.			Limador-alisador de 1. ^a	Met.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a	Mad.			Maçariqueiro de 1. ^a	Met.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.			Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Serrador de charriot de 2. ^a	Mad.			Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.	
	Serrador de serra circular de 1. ^a	Mad.			Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.	
	Serrador de serra de fita de 2. ^a	Mad.					

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.	512,00 €
	Metalizador de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 2. ^o	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	T.D.	
	Tirocinante	T.D.	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Batedor de maço	CCOP	511,00 €
	Praticante de apontador de 2. ^o ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Auxiliar de montagem	El.	
	Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Pré-oficial do 1. ^o ano	El.	
	Estagiário do 3. ^o ano	Esc.	
	Fogueiro de 3. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 3. ^a	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2. ^o	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 2. ^a	Mad.	
	Empalhador de 2. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.	
	Facejador de 2. ^a	Mad.	
	Fresador-copiador de 2. ^a	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. ^a	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. ^a	Mad.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Traçador de toros	Mad.	511,00 €
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2. ^a	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2. ^a	Met.	
	Afinador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 3. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 3. ^a	Met.	
	Canalizador de 3. ^a	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jacto de 3. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 2. ^a	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2. ^a	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3. ^a	Met.	
	Metalizador de 2. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a	Met.	
	Pesador-contador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Soldador de 2. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	Met.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Torneiro mecânico de 3. ^a	Met.	511,00 €
	Traçador-marcador de 3. ^a	Met.	
	Analista estagiário do 2.º ano	Qui.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.	
	Porta-miras	Top.	
	Auxiliar de montagens	-	
	Ferramenteiro (até um ano)	-	
XII	Praticante de apontador do 1.º ano	CCOP	510,00 €
	Praticante do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	Com.	
	Distribuidor	Com.	
	Embalador	Com.	
	Estagiário do 2.º ano	Esc.	
	Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Lavador	Gar.	
	Montador de pneus	Hot.	
	Empregado de refeitório	Hot.	
	Lavador	Hot.	
	Roupeiro	Hot.	
	Descascador de toros	Mad.	
	Embalador	Mad.	
	Motoserrista	Mad.	
	Pré-oficial	Mad.	
	Lavandeiro	Met.	
	Contínuo	Por.	
	Empregado de serviços externos	Por.	
	Porteiro	Por.	
	Analista estagiário do 1º ano	Qui.	
	Auxiliar de laboratório	Qui.	
	Ajudante de motorista	Rod.	
	Guarda	-	
	Servente	-	
XIII	Praticante do 2.º ano	CCOP	505,00 €/404,00 €(*)
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Com.	
	Ajudante do 2.º ano	El.	
	Estagiário do 1.º ano	Esc.	
	Praticante do 2.º ano	Mad.	
	Praticante do 2.º ano	Mar.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XIII	Praticante do 2.º ano	Met.	505,00 €/404,00 €(*)
	Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
	Auxiliar de limpeza e manipulação	-	
XIV	Praticante do 1.º ano	CCOP	505,00 €/404,00 €(*)
	Caixeiro ajudante do 1.º ano	Com.	
	Ajudante do 1.º ano	El.	
	Praticante do 1.º ano	Mad.	
	Praticante do 1.º ano	Mar.	
	Praticante do 1.º ano	Met.	
XV	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	505,00 €/404,00 €(*)
	Estagiário	Hot.	
	Aprendiz do 4.º ano	Mar.	
	Paquete de 17 anos	Por.	
XVI	Aprendiz do 2.º ano	CCOP	505,00 €/404,00 €(*)
	Auxiliar menor	CCOP	
	Praticante do 3.º ano	Com.	
	Aprendiz do 3.º ano	El.	
	Aprendiz do 2.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 3.º ano	Met.	
	Paquete de 16 anos	Por.	
XVII	Aprendiz do 1.º ano	CCOP	505,00 €/404,00 €(*)
	Praticante do 2.º ano	Com.	
	Aprendiz do 2.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 2.º ano	Met.	
XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	404,00 €(*)
	Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 1.º ano	Met.	

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao

serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2015.

2) O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2015 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em cinco parcelas pagas em cinco meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas

- CCOP - Construção civil e obras públicas
- Cob. - Cobradores
- Com. - Comércio
- El. - Electricistas
- Enf. - Enfermeiros
- Esc. - Escritórios
- Fog. - Fogueiros
- Gar. - Garagens
- Hot. - Hotelaria
- Mad. - Madeiras
- Mar. - Mármore
- Met. - Metalúrgicos
- Por. - Porteiros, contínuos, pacotes e empregados de serviços externos
- Qui. - Químicos
- Rod. - Rodoviários
- TCC. - Construtores civis
- TD. - Técnicos de desenho
- Tel. - Telefonistas
- Top. - Técnicos de topografia

ANEXO IV

I - Caixeiros										
Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota: Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO V

Descrição exemplificativa dos «serviços relacionados com a actividade da construção»

Claúsula 1.ª, número 1

As actividades «serviços relacionados com a actividade da construção», devem ser entendidas como aquelas intrinsecamente relacionadas com o sector da construção civil e obras públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou título de registo. Neste sentido, dever-se-ão excluir actividades apenas de suporte (ex.: contabili-

dade, seguros, informática, segurança e saúde no trabalho, actividades de consultoria, etc.).

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, actividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de actuação e CAE:

Área de actividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição; descontaminação de águas e solos; instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000
Concessões: infra-estruturas públicas Nota: a lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas actividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de actividade	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja actividade nuclear pertença ao Sector da Construção)	64202; 70100
Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins	68322; 81100; 81300
Captação e distribuição de água	36001; 36002
Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras	33200
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica	80200
Promoção e mediação e avaliação imobiliária	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321
Extracção e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extractiva	8111; 8112; 8113; 8114; 8115; 8121; 8122; 8991; 8992; 9100; 9900; 23701; 23702; 23703; 23991
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240
Elaboração, gestão e fiscalização de projectos de construção, levantamentos topográficos e prospecção de recursos de subsolo	71120
Ensaio e testes de construções e equipamentos e materiais de construção	71200

Notas:

1) O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as actividades que podem vir a estar incluídas na actividade «serviços relacionados com a construção».

2) Cada uma destas CAE pode incluir actividades que não se relacionam com a actividade de construção e que, como tal não devem ser abrangidas pelo CCT.

3) A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato colectivo, podendo a actividade não ser de construção, sendo contudo o CCT da construção, o aplicável.

Lisboa, 23 de Julho de 2015.

Associações de empregadores subscritoras

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

AICOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, mandatário.

Associações sindicais subscritoras

Pela Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

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

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de agosto de 2015, a fl. 177, do livro n.º 11, com o n.º 100/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

O presente CCT revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, parcialmente alterado pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2011, celebrado entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP - Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, o SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, pelas associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro 2015 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

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

a) Terem idade não inferior a 16 anos;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) A sede ou o domicílio do empregador;

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

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

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

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não

for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- l) Dispensa do período experimental, se a houver;
- m) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- n) O número de identificação da segurança social do empregador;
- o) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;
- p) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respetiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;
- q) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

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

do anexo II.

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

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

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

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

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

Cláusula 7.^a

Enquadramento

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

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

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

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

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

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

4- Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, nos

termos da legislação em vigor, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a 8 meses, tendo em conta que:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a

organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

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

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

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

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

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

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

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

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

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

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

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

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

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

6- O acordo de isenção de horário de trabalho cessará nos precisos termos e condições em que deixarem de subsistir os fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao outro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

2- Considera-se ainda trabalho suplementar:

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

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

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

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

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

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

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

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, bem como para assegurar o cumprimento de prazos contratuais

mente estabelecidos para conclusão de obras ou fases das mesmas.

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

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

Cláusula 12.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

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

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

a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;

b) As trabalhadoras grávidas;

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- A prestação de trabalho suplementar prevista no número 5 da cláusula 11.^a, não fica sujeita aos limites do número anterior, não devendo, contudo, a duração média do trabalho semanal exceder 48 horas num período de referência de 12 meses. No cálculo da média, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3- Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico são considerados, para efeitos do número anterior, com base no correspondente período normal de trabalho.

4- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação

comparável, quando superior.

5- Mediante acordo escrito, o limite referido no número anterior pode ser elevado até 200 horas por ano.

Cláusula 14.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição base horária na primeira hora;

b) 75 % da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

2- Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes, quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;

b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 13.^a

3- No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal e desde que se pressuponha que aquele venha a ter uma duração igual ou superior a uma hora e trinta minutos, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze minutos entre o horário normal e suplementar, que será remunerada nos termos do número 1 da presente cláusula.

4- Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia três horas seguidas, o trabalhador terá direito a uma refeição integralmente custeada pelo empregador.

5- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório, será remunerado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = (rh \times n) \times 2$$

sendo:

R - Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;

rh - Remuneração horária;

n - Número de horas trabalhadas.

6- Independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, a respetiva retribuição não poderá, todavia, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

7- Quando o período de trabalho prestado nos termos do número 5 desta cláusula seja igual ou superior a cinco horas, os trabalhadores têm direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

Cláusula 15.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, con-

fere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

4- Nas microempresas e nas pequenas empresas, o descanso compensatório previsto no número 1 pode ser substituído mediante acordo, por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, na falta de acordo, gozado quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos 90 dias seguintes.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho exceda seis horas seguidas, o trabalhador terá o direito de descansar num dos três dias subsequentes, a designar por acordo entre as partes, sem perda de remuneração.

6- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia de descanso completo, sem perda de remuneração, num dos três dias seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Sem prejuízo dos acréscimos devidos por força da cláusula 14.^a, a retribuição do trabalho suplementar noturno será superior em 30 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- A retribuição do trabalho normal noturno será superior em 45 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, nas horas de trabalho que sejam prestadas no período previsto no número 1 da presente cláusula.

4- O acréscimo retributivo previsto nos números anteriores não é devido quando no momento da contratação do trabalhador a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado exclusivamente em período noturno.

Cláusula 17.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao

trabalhador o direito ao seguinte complemento de retribuição, o qual deixará de ser devido sempre que se suspenda a prestação de trabalho em tal regime:

a) Em regime de dois turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente noturno, acréscimo de 25 % sobre a retribuição mensal;

b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos, acréscimo de 35 % sobre a retribuição mensal.

4- O complemento de retribuição imposto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

5- O subsídio de turno é considerado para efeitos de retribuição do período de férias e respetivo subsídio, sempre que se verifiquem, pelo menos, 120 dias de trabalho efetivo, seguidos ou interpolados, nos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias.

6- O empregador deve organizar um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 18.^a

Funções de vigilância

1- As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2- Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes deem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 40 % sobre a sua retribuição base.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respetivo período normal também exerçam funções de vigilância.

4- A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 40 % constantes no número 2.

5- O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

SECÇÃO II

Objeto do contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve exercer a atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- A categoria profissional contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, desig-

nadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- O disposto nos números 2 e 3 confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções afins ou funcionalmente ligadas exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional nos termos legalmente previstos.

5- No caso em que às funções afins ou funcionalmente ligadas, previstas nos números 2 e 3, corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas funções, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 20.^a

Prestação temporária de funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador pode ser temporariamente incumbido de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tenha capacidade para as desempenhar e as mesmas não impliquem diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O desempenho temporário de funções, a que se refere o número anterior, só terá lugar, se no local de trabalho se verificar a impossibilidade de afetar o trabalhador para a execução de tarefas correspondentes ao objeto do seu contrato, ou quando o interesse da empresa o exija.

3- Quando às funções temporariamente prestadas nos termos dos números anteriores corresponder uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração e mantê-la-á definitivamente se a prestação durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados em cada ano, contados a partir do início de cada prestação.

4- A prestação temporária de funções não compreendidas no objeto de trabalho deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 21.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança decorra de:

a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho;

b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador, que se mostre pacificamente aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho ou judicialmente verificada, que o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá o direito de receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição quando finda a substituição,

regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições em cargos de chefia.

3- Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele, com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 23.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2- A cedência ocasional de um trabalhador de uma empresa para outra só será permitida desde que:

- a) Não implique mudança de empregador e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;
- b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional;
- c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, excetuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do número 1, da cláusula 54.^a;
- d) O trabalhador concorde com a cedência.

3- O trabalhador cedido regressará à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência.

4- O empregador que pretenda, nos termos do número 1, ceder um trabalhador a outra empresa, associada ou não, com ou sem representantes legais comuns, entregará àquele documento assinado pelas duas empresas interessadas, do qual conste:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador cedido;
- c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador;
- d) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;
- e) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;
- f) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;
- g) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste;
- h) Data do seu início e indicação do tempo previsível da respetiva duração.

5- Do acordo de cedência ocasional celebrado entre a empresa cedente e cessionária deverá constar ainda a declaração de concordância do trabalhador cedido.

6- O documento a que se refere o número 4 da presente cláusula será entregue com a antecedência de:

- a) Três dias úteis, no caso de o novo local de trabalho permitir o regresso diário à residência habitual do trabalhador;
- b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

Cláusula 24.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

1- A cedência definitiva do trabalhador de um empregador para outro só é permitida se à respetiva proposta, apresentada com a antecedência mínima de 15 dias, der o trabalhador o seu acordo por escrito e não determinar diminuição dos direitos, regalias e garantias estipuladas na lei e neste contrato, nomeadamente os decorrentes da antiguidade, que será sempre contada a partir da data de admissão ao serviço da cedente.

2- Apenas existe cedência definitiva do trabalhador, nos termos do número anterior, quando esta conste de documento escrito, assinado pela entidade cedente e pela cessionária, do qual será obrigatoriamente fornecida cópia ao trabalhador, e cedência essa que não confere a este, por si só, direito a indemnização por despedimento pago pelo empregador cedente.

3- O documento referido no número anterior conterá obrigatoriamente:

- a) A identificação, remuneração, categoria e antiguidade do trabalhador;
- b) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço ou, se for caso disso, o caráter não fixo do mesmo;
- c) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;
- d) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador, incluindo as decorrentes da antiguidade;
- e) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste sobre a cedente, vencidos nos 12 meses anteriores à cedência.

4- No prazo de sete dias a contar do início da prestação do trabalho junto da entidade cessionária, pode o trabalhador reassumir o seu cargo ao serviço da entidade cedente, revogando o acordo referido no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica a faculdade de o empregador admitir o trabalhador nos termos de outras disposições aplicáveis deste contrato.

Cláusula 25.^a

Comissão de serviços

Para além das situações previstas na legislação em vigor, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções correspondentes às seguintes categorias profissionais:

- a) Diretor de serviço;
- b) Técnico de grau III;
- c) Encarregado-geral (CCOP);
- d) Técnico oficial de contas;
- e) Analista informático de sistemas.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 26.^a

Local habitual de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

3- O local habitual de trabalho determinado nos termos dos números anteriores, poderá ser:

a) Local habitual de trabalho fixo;

b) Local habitual de trabalho não fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares ou obras.

Cláusula 27.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

1- Os trabalhadores com local de trabalho não fixo têm direito, nos termos a acordar com o empregador, no momento da admissão ou posteriormente a esta, ao pagamento das seguintes despesas diretamente impostas pelo exercício da atividade:

a) Despesas com transporte;

b) Despesas com alimentação;

c) Despesas de alojamento.

2- As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 28.^a

Deslocações inerentes às funções

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- O empregador tem que custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 29.^a

Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

1- Designa-se por transferência temporária a realização, a título transitório, das atividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respetivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2- Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

3- Consideram-se transferências temporárias com regres-

so diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela transferência, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4- Consideram-se transferências temporárias sem regresso diário à residência as que, por excederem o limite de duas horas previsto no número anterior, não permitam a ida diária do trabalhador ao local onde habitualmente pernoita, salvo se este optar pelo respetivo regresso, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as transferências com regresso diário à residência.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência temporária de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 30.^a

Transferência temporária com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores transferidos temporariamente com regresso diário à residência, terão direito a que:

a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;

b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei;

c) Lhes seja pago ao valor da hora normal o tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

2- Na aplicação do disposto na alínea b) do número anterior, devem as partes proceder segundo os princípios de boa-fé e as regras do senso comum, tendo em conta, no caso do pagamento da refeição, os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efetue, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita.

3- Os trabalhadores deverão ser dispensados das transferências temporárias referidas nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa de trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Transferências temporárias sem regresso diário à residência

1- Nas transferências temporárias sem regresso diário à residência, os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei;

b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base.

2- Na aplicação do direito conferido na alínea a) do número anterior, deve igualmente atender-se aos princípios consignados no número 2 da cláusula 30.^a

3- O subsídio referido na alínea c) do número 1 é calculado em função do número de dias consecutivos que durar a transferência temporária, com exclusão nos períodos de férias gozados durante a sua permanência.

4- O trabalhador deverá ser dispensado da transferência temporária prevista nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa da prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 32.^a

Transferências temporárias para fora do continente/país

1- As normas reguladoras das transferências temporárias para fora do continente serão sempre objeto de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento.

2- Tratando-se de transferência temporária para o estrangeiro, por período superior a um mês, do texto do acordo deverá constar:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que será efetuada a retribuição e respetivo lugar de pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acessos a cuidados de saúde.

3- No caso de destacamento para o estrangeiro, o empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho:

a) A identidade dos trabalhadores a destacar;

b) O utilizador, se for o caso;

c) O local de trabalho;

d) O início e o termo previsíveis da deslocação.

Cláusula 33.^a

Doença do trabalhador

1- Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

2- Prevendo-se um período de doença igual ou inferior a dois dias, o trabalhador permanecerá no local de trabalho, cessando todos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sendo no entanto assegurado pelo empregador, durante o período de inatividade, a manutenção das condições previamente estabelecidas no que concerne a alojamento e alimentação.

3- Por solicitação do trabalhador, e prevendo-se uma recuperação no prazo de oito dias, poderá o trabalhador permanecer no local de trabalho, dentro dos condicionalismos previstos no número anterior.

Cláusula 34.^a

Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente, o empregador suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

Cláusula 35.^a

Ocorrência de períodos de inatividade durante a transferência temporária

Sem prejuízo da possibilidade que o empregador dispõe de fazer cessar a transferência temporária, o regime previsto na cláusula 31.^a subsiste enquanto esta perdurar, independentemente de durante a referida transferência ocorrerem períodos de inatividade.

Cláusula 36.^a

Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

1- Para além de outras situações previstas no contrato de trabalho, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a título definitivo, nas seguintes situações:

a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;

b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

2- As condições da transferência prevista na alínea b) do número 1 devem constar de documento assinado por ambas as partes.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência motivada pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra ou por interesse da empresa, decorrentes do acréscimo de custos de transporte, alimentação e resultantes de mudança de residência.

4- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência definitiva de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com 10 dias de antecedência.

Cláusula 36.^a-A

Ajudas de custo

Na atribuição de ajudas de custo por parte do empregador, prevista nas cláusulas 27.^a, 28.^a, 30.^a, 31.^a e 32.^a, o limite de isenção de contribuições para a segurança social, dos valores pagos pelo empregador a esse título, é acrescido até 50 %, sobre o limite previsto no Código do IRS, desde que tal acréscimo resulte da aplicação, por parte do empregador, de um mesmo critério, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

Noção de retribuição

1- A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem o direito de receber como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e o complemento de retribuição pela prestação de trabalho em regime de turnos.

3- Considera-se retribuição mínima as constantes do anexo III do presente contrato.

4- Considera-se retribuição base a retribuição mínima efetivamente paga por cada empregador quando superior aos valores da tabela.

5- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer outra prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 38.^a

Retribuição horária

O valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rb \times 12}{52 \times n}$$

em que Rb é o valor da remuneração base
e
n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Documento a entregar ao trabalhador no ato do pagamento

No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

- a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;
- b) Número de inscrição na segurança social do trabalhador;
- c) Período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e demais prestações;
- d) Indicação do montante ilíquido e de todos os descontos e deduções efetuados, bem como o montante líquido a receber;
- e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

Cláusula 40.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito, enquanto se mantiverem classificados nas profissões a que correspondam essas funções, a um abono mensal para falhas de 5 % sobre a retribuição mínima estipulada para o nível VII.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por períodos

iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, sendo contudo proporcional ao tempo de serviço efetivo prestado no ano a que se reporta.

2- Para efeitos no disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, de licença parental exclusiva e obrigatória do pai e ainda pelo crédito de horas de membro da direção de associação sindical.

3- No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até 30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela segurança social.

4- Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de novembro do ano anterior e 31 de outubro do ano do respetivo processamento.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetuará na data da cessação referida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 5,70 €, a partir de 1 de janeiro de 2015.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencionalizado nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9- Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 43.^a

Utilização de viatura própria

Aos trabalhadores que, mediante acordo prévio, se desloquem em viatura própria ao serviço da empresa, será pago, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica do preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo 98:

- Automóveis ligeiros - 20 %
- Motociclos - 10 %
- Bicicletas motorizadas - 8 %

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

1- Em princípio, o dia de descanso semanal será ao domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 8.^a, o descanso semanal poderá não coincidir com o sábado e o domingo, nas seguintes situações:

- a) Aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Ao pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Aos guardas e porteiros;
- d) Aos trabalhadores que exerçam atividade em exposições e feiras;
- e) Aos trabalhadores que exerçam a atividade de vendedo-

res e promotores de vendas;

f) Trabalhadores em regime de turnos.

3- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal e o descanso semanal complementar nos mesmos dias.

4- Aos trabalhadores em regime de turnos será assegurado, no mínimo de seis em seis semanas, o descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

Cláusula 45.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Para além dos feriados estabelecidos no número 1, observar-se-á também a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado da capital do distrito.

4- Nas empresas com locais de trabalho dispersos por mais de um concelho, poderá a empresa, caso exista acordo entre esta e a maioria dos trabalhadores de cada local de trabalho, adotar genericamente o feriado municipal da localidade em que se situa a respetiva sede.

Cláusula 46.^a

Véspera de Natal

A véspera de Natal (24 de dezembro), será dia de não prestação de trabalho para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 47.^a

Faltas

1- Para além das faltas justificadas previstas na lei, consideram-se ainda como faltas justificadas e sem perda de retribuição, as originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

2- Sem prejuízo dos efeitos disciplinares, tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

Cláusula 48.^a

Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo se existirem motivos atendíveis que impeçam a comparência do trabalhador no prazo considerado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 49.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias de faltas;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias de faltas;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias de faltas.

3- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção da gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, bem como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação coletiva ou representação nos domínios da segurança e saúde no trabalho, não afetam o aumento da duração do período anual de férias previsto no número 2.

5- Para efeitos da aquisição do bónus de férias previsto no número 2, só será considerada a assiduidade registada no ano civil subsequente ao ano da admissão, excetuando as admis-

sões ocorridas no dia 1 de janeiro.

6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem o direito de gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, de prestação de trabalho.

10- Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

11- Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

12- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

13- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados.

14- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Tratando-se de pequenas, médias e grandes empresas, metade do período anual de férias poderá ser marcado unilateralmente pelo empregador fora do período previsto no número anterior.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 51.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Até 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do

período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, no caso da sua não existência, com a aceitação maioritária dos trabalhadores abrangidos;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

d) Durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento, não prejudica o gozo efetivo do período efetivo de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 52.^a

Cumulação de férias

Para além das situações previstas na legislação aplicável, terão ainda o direito de acumular férias de dois anos, os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no país de origem.

Cláusula 53.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal, que será pago antes do início de um período mínimo de 15 dias úteis consecutivos de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário.

3- O acréscimo da duração do período de férias referido no número 2 da cláusula 49.^a, não releva, em caso algum, para o cálculo do montante do subsídio de férias.

4- A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 54.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado para a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, nas obras a cargo do empregador, incluindo os respetivos projetos e

propostas bem como outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, sem prejuízo de outras situações previstas na lei ou em contrato de trabalho.

2- É admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses nos casos referidos no número anterior.

3- Desde que o contrato seja justificado ao abrigo do número 1 da presente cláusula, podem ser celebrados contratos a termo certo, tendo em vista o desempenho da atividade do trabalhador em diversas obras a cargo do empregador, desde que o trabalhador em causa permaneça em cada obra por períodos que não ultrapassem oito meses consecutivos, sem necessidade de estabelecer relação entre a justificação invocada e o termo estipulado e, bem assim, sem necessidade de identificação concreta das obras.

Cláusula 55.^a

Formalidades

1- Para além das formalidades expressas na cláusula 3.^a, deve constar do contrato a indicação do motivo justificativo da aposição do termo, com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, com exceção do previsto no número 3 da cláusula anterior.

2- Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, as partes poderão definir que o local de trabalho é não fixo.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes a referência exigida no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 56.^a

Período experimental

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 57.^a

Duração e renovação dos contratos a termo certo

1- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder três anos, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.

2- O contrato a termo incerto não pode ter duração superior a seis anos.

3- A renovação de contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita, no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado, considerando-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 58.^a

Contratos sucessivos

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize para o mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato incluindo as suas renovações.

2- Para além das situações previstas na lei, não é aplicável o princípio previsto no número anterior nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;

b) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de três anos, no caso de sucessivos contratos a termo certo ou a termo certo e incerto, ou o período de seis anos, no caso de sucessivos contratos a termo incerto.

Cláusula 59.^a

Caducidade do contrato a termo certo

O contrato caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, por forma escrita, com a antecedência mínima de, respetivamente, 15 ou 8 dias consecutivos, a vontade de o fazer cessar.

Cláusula 60.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador direito a uma compensação, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 61.^a

Comunicação

1- Nos termos da lei, o empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho a celebração, com indicação do respetivo fundamento e a cessação dos contratos a termo.

2- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Proteção da parentalidade

Cláusula 62.^a

Proteção da parentalidade

O empregador deve dar cumprimento ao regime de proteção da parentalidade, nos termos e condições previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Trabalho de estrangeiros ou apátridas

Cláusula 63.^a

Condições prévias de contratação

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro ou apátrida só é admissível se o mesmo for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal, sem prejuízo de outros requisitos legais aplicáveis, nomeadamente no que se refere à forma e conteúdo do contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Formalidades

1- Para além dos elementos previstos na cláusula 3.^a, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro ou apátrida, está sujeito à forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e conter as seguintes indicações:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;

c) A atividade do empregador;

d) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

e) Local e período normal de trabalho;

f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;

g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação da atividade.

2- Em anexo ao contrato deve ainda constar a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3- O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos ao outro exemplar.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional, sem prejuízo do cumprimento das regras do ingresso e permanência de estrangeiros em Portugal.

Cláusula 65.^a

Comunicação da celebração e cessação dos contratos

1- O empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho, na forma legalmente prevista:

- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;
- b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 66.^a

Princípios gerais

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respetiva idade, que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, bem como a sua educação e formação, respeitando a legislação em vigor relativa às atividades, processos e condições de trabalho condicionados e proibidos a menores.

2- O empregador deve avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 67.^a

Celebração do contrato de trabalho

1- É válido o contrato de trabalho celebrado diretamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado diretamente com menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante a autorização escrita dos seus representantes legais.

Cláusula 68.^a

Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1- O menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional, pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros novas oportunidades, exceto no caso em que o menor apenas preste trabalho durante as férias escolares;
- b) No caso previsto no número anterior, o menor benefi-

cia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa ao trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º do Código do Trabalho.

2- O empregador comunicará à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efetuada nos termos do número anterior.

Cláusula 69.^a

Descanso diário

O horário de trabalho do menor deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

Cláusula 70.^a

Proteção da segurança e saúde do menor

Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores estudantes

Cláusula 71.^a

Trabalhador estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- O empregador deve assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

2- O trabalhador deve comparecer e participar de modo

diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

1- O montante da indemnização é de 30 dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, sendo proporcional em caso de fração de ano, nas seguintes situações de cessação contratual:

a) Resolução do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

b) Despedimento declarado ilícito;

c) Em caso de procedência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador.

2- Nas situações previstas nas alíneas do número anterior, o montante da indemnização não pode ser inferior a três meses da retribuição base.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e in-

dividual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

3- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada duas vezes por ano e registada em livro próprio organizado pelo empregador;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

4- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Obrigações gerais do trabalhador

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior

hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 76.^a

Medidas de segurança e proteção

1- No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o setor, no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

2- Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, durante as fases de projeto e planeamento, tendo em vista a integração de medidas de prevenção, por forma a otimizar os índices de segurança nas fases de execução e exploração.

3- Os riscos remanescentes das medidas implementadas de acordo com o número anterior, devem ser avaliados e consequentemente adotadas as medidas adequadas para prevenir tais riscos.

4- As medidas de segurança adotadas deverão privilegiar a proteção coletiva face à individual e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução dos trabalhos, exceto nos casos de impossibilidade técnica.

5- O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de proteção deve ser garantido, mediante controlo periódico.

6- Nos trabalhos que envolvam riscos especiais, deverá proporcionar informação e formação específica, bem como adotar os respetivos procedimentos de segurança.

Cláusula 77.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei em vigor aplicável.

2- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 51 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 51 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

Cláusula 78.^a

Prevenção e controlo de alcoolémia

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, designadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e trabalhos em valas.

2- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende-se por «Taxa de Alcoolémia no Sangue» (TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue, ou outra que venha a ser fixada em virtude de revisão legal.

3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e consequentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas, que ponham em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior aquela prevista no número anterior, ou daí resultante, considerando-se, assim, que não reúne condições para a prestação do trabalho.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolémia, será sempre precedido de ações de informação e sensibilização promovidas pelo empregador e, caso estejam legalmente eleitos, organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

5- O controlo de alcoolémia será efetuado:

a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestem serviço nos estaleiros de obra ou de apoio, em oficinas, na condução de viaturas na via pública e em demais frentes de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;

b) Aos trabalhadores que iniciem estado de embriaguez;

c) Após acidente de trabalho;

d) Em local reservado, sem a presença de terceiros.

6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.

7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo. No caso de o médico do trabalho não participar diretamente na execução dos exames, os serviços de saúde deverão ter conhecimento prévio da realização dos mesmos, nomeadamente tendo em vista o consignado no número 14 da presente cláusula, salvo impossibilidade prática de o fazer, atendendo à urgência da sua realização, em virtude de os mesmos se justificarem pela necessidade de salvaguardar a proteção da saúde do próprio trabalhador ou de terceiros, situação em que a sua realização e o respetivo resultado deverá ser comunicada posteriormente ao serviço de saúde no trabalho, para registo e arquivo no processo clínico do trabalhador.

8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documento, dirigido aos serviços competentes do empregador, para

arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o facto de o mesmo reunir ou não condições para a prestação de trabalho.

9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.

10- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste, o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

11- A realização do teste de alcoolémia, de acordo com os requisitos de aplicação consignados na presente cláusula, é obrigatória para todos os trabalhadores indicados nos termos do número 5 da presente cláusula, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.

12- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho, em virtude de colocar em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, conforme o previsto no número 3, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

13- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso trabalhador se encontre nas condições referidas no número 3, deverá ser imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração.

14- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

15- A TAS prevista no número 2 poderá ser alterada para valor inferior desde que seja previamente determinada no Plano de Segurança e Saúde em projeto e quando, nas frentes de trabalho inseridas em unidades em laboração, o dono de obra, em função da análise de risco, tenha estipulado e pratique com os seus colaboradores, valor igualmente inferior.

16- As partes outorgantes do presente CCT constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por seis membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, três em representação de cada uma das partes.

17- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolémia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

CAPÍTULO XV

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 79.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XVI

Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cláusula 80.^a

Utilização de ferramentas

1- O empregador obriga-se a colocar à disposição dos trabalhadores as ferramentas indispensáveis ao exercício das respetivas funções.

2- O trabalhador obriga-se a manter em bom estado de conservação a ferramenta que lhe foi atribuída, respeitando os prazos de durabilidade estabelecidos pela empresa, sendo que qualquer dano que não resulte da normal utilização da mesma, ou perda, será da sua responsabilidade.

Cláusula 81.^a

Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de oito membros, quatro em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar casos omissos e alterar matéria vigente, nos termos da declaração relativa à comissão paritária, publicada juntamente ao presente CCT.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

a) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação nos prazos seguintes:

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos - imediatamente após o seu acordo;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente - juntamente com o próximo CCT (revisão geral).

b) Essas resoluções, uma vez publicadas, terão efeito a partir de:

Matéria interpretativa - desde a data de entrada em vigor do presente CCT;

Matéria integradora - no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente - na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

Cláusula 83.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2010, parcialmente alterado pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2011, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 84.^a

Disposição transitória

Os sindicatos e associações de empregadores decidem criar uma comissão técnica paritária para estudo e definição de funções e respectivos enquadramentos, a qual reunirá mensalmente, após entrada em vigor do presente CCT, com o objectivo de estabelecer um novo texto para o anexo II, devidamente ajustado às profissões actualmente existentes no sector.

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XVIII

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobradores

Cláusula 85.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional de cobrador só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

a) Terem a idade mínima de 18 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

2- As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de cobrador;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como cobradores.

Cláusula 86.^a

Categorias profissionais e acesso

1- Os cobradores serão distribuídos pelas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a

2- Os cobradores de 2.^a classe serão obrigatoriamente promovidos à 1.^a classe após 5 anos de serviço efetivo na categoria.

Cláusula 87.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos cobradores será de 90 dias.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 88.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2- Como praticantes só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

3- As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores a que se refere esta secção são a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

4- As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;

b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam

ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

Cláusula 89.^a

Acesso

1- Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2- Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem 2 anos ao serviço efetivo ou 18 anos de idade.

3- O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete 2 anos de serviço efetivo ou 18 anos de idade.

4- Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem 3 anos de serviço efetivo na categoria.

5- O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver prestado um ano de serviço efetivo na categoria de praticante.

6- Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem 4 anos de serviço efetivo em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 90.^a

Densidades

1- É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado ou de um chefe de secção sempre que o número de caixeiros e praticantes de caixeiro no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2- Os profissionais caixeiros serão classificados segundo o quadro de densidades constante do anexo IV.

Cláusula 91.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental será de:

- 120 dias para a categoria de vendedor, e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro.
- 90 dias, para as restantes categorias profissionais.

SECÇÃO III

Construção civil e obras públicas

Cláusula 92.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e praticante de apontador, para as quais poderão ser

admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

b) 16 anos para todas as outras categorias.

2- Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de produção, os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

3- Só podem ser admitidos como técnico de obra estagiário ou técnico de obra, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à desta profissão.

4- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

Cláusula 93.^a

Estágio

1- O período de estágio do técnico de obra é de 3 anos, findo o qual será promovido a técnico de obra (grau I).

2- O técnico de obra de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

3- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

4- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 94.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, respetivamente.

3- Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, ingressam imediata e respetivamente no 1.º, 2.º, 3.º anos de aprendizagem.

4- Para efeitos do disposto no número 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

5- Deverão igualmente ser tidos em conta, para os efeitos do número 2, os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou análogas ou dos centros de aprendizagem da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 95.^a

Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Assentador de tacos;
- b) Armador de ferro;
- c) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;
- d) Canteiro;
- e) Carpinteiro de limpos;
- f) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- g) Cimenteiro;
- h) Estucador;
- i) Fingidor;
- j) Ladrilhador ou azulejador;
- l) Montador de andaimes;
- m) Montador de material de fibrocimento;
- n) Marmoritador;
- o) Pedreiro;
- p) Pintor;
- q) Pintor decorador;
- r) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

Cláusula 96.^a

Praticantes

1- Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

2- Os praticantes de apontador terão 1 ou 2 anos de prática, consoante tenham sido admitidos com idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

3- Os praticantes não poderão permanecer mais de dois ou três anos nesse escalão, consoante as profissões indicadas na cláusula seguinte.

Cláusula 97.^a

Profissões com prática

1- Haverá dois anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Ajustador montador de aparelhagem de elevação;
- b) Apontador;
- c) Assentador de aglomerados de cortiça;
- d) Assentador de revestimentos;
- e) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível I e nível II;
- f) Enformador de pré-fabricados;
- g) Entivador;
- h) Espalhador de betuminosos;
- i) Impermeabilizador;
- j) Marteleiro;
- l) Mineiro;
- m) Montador de caixilharias;
- n) Montador de elementos pré-fabricados;
- o) Montador de estores;
- p) Montador de pré-esforçados;
- q) Sondador;
- r) Vulcanizador.

2- Haverá três anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Caboqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;

c) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível III;

d) Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas;

e) Montador de casas pré-fabricadas;

f) Montador de cofragens;

g) Tratorista.

Cláusula 98.^a

Pré-oficialato

1- Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 94.^a, completado que seja o respetivo período de aprendizagem, ingressam na categoria de pré-oficial.

2- A duração do pré-oficialato não poderá ultrapassar quatro, três ou dois anos, consoante os trabalhadores já possuam um, dois ou três anos de aprendizagem, respetivamente.

Cláusula 99.^a

Formação profissional

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respetiva especialidade em Centro Protocolar da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

Cláusula 100.^a

Promoções obrigatórias

1- Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos de idade, tiverem passado a serventes.

2- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Os trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, logo que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a arvorados, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão de trabalhador.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 101.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores da construção civil terá a seguinte duração:

- 90 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a e 2.^a ou equiparados;
- 180 dias para as categorias superiores.

SECÇÃO IV

Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/ construtores civis

Cláusula 102.^a

Condições especiais de admissão

1- Só podem ser admitidos como agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis, os trabalhadores habilitados com o curso de construtor civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis portadores da respetiva carteira profissional.

Cláusula 103.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtores civis terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO V

Eletricistas

Cláusula 104.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção, só poderão ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2- Terão preferência na admissão como aprendizes e ajudantes os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, os cursos de eletricidade das escolas técnicas.

3- Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no número 2 da cláusula 106.^a deste contrato.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores eletricistas portadores de respetiva habilitação profissional devidamente legalizada e atualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

Cláusula 105.^a

Aprendizagem

A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 106.^a

Promoções e acessos

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço efetivo na profissão.

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço efetivo naquela categoria ou desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitistas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, nos moldes previstos na cláusula seguinte.

5- Os pré-oficiais do 2.º ano que ao longo da sua carreira não tenham adquirido conhecimentos técnicos que lhes permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial eletricitista, poderão requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

6- Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de 2 anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial eletricitista. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7- Os auxiliares de montagem poderão, após 5 anos de efetivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8- Os profissionais eletricistas, com escolaridade mínima de 9 anos ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional, grau I a seu pedido mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

9- O técnico operacional - grau I - terá acesso a técnico operacional - grau II - ao fim de 4 anos, ou de 3 anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

10- O técnico operacional, bem como todos os profissionais eletricistas, terão acesso à categoria de assistente técnico, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 107.^a

Exames

1- Os exames previstos na cláusula anterior versam matérias práticas e teóricas consignadas em programas a elaborar e divulgados previamente.

2- A prestação do exame poderá ser dispensada caso o em-

pregador reconheça e ateste a aptidão do trabalhador para o desempenho de funções inerentes a categorias superiores.

3- Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à receção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 82.^a

4- A comissão paritária, no prazo de 15 dias, comunicará o requerimento à comissão de exame já constituída ou que nomeará nesse mesmo prazo e da qual farão parte um representante das associações sindicais; um representante das associações de empregadores; um terceiro elemento escolhido por ambas as partes.

5- Competirá à comissão de exame estruturar os programas em que posteriormente se irá basear, para elaboração das provas teóricas, assim como para a indicação do trabalho prático a realizar.

6- Os exames realizar-se-ão no prazo de 30 dias, de preferência no local de trabalho ou, caso se mostre aconselhável, nos centros de formação profissional da indústria.

7- A aprovação no exame determina a promoção à categoria superior, com efeitos a partir da data da apresentação do requerimento para exame.

8- A não aprovação no exame determina a impossibilidade de requerer novo exame antes de decorrido um ano sobre a data de realização das provas. A promoção à categoria superior resultante da aprovação neste último exame terá efeitos a partir da data em que o mesmo for requerido.

Cláusula 108.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 109.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos eletricistas terá a seguinte duração:

- 90 dias, para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;
- 180 dias, para as categorias superiores.

Cláusula 110.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores a que se refere a presente secção serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

- a) Assistente técnico:
 - Grau II
 - Grau I
- b) Técnico operacional:
 - Grau II
 - Grau I
- c) Encarregado: categoria única
- d) Chefe de equipa: categoria única
- e) Oficial principal: categoria única
- f) Oficial: categoria única
- g) Auxiliar técnico: categoria única
- h) Pré-oficial:

do 2.º ano

do 1.º ano

i) Ajudante:

do 2.º ano

do 1.º ano

j) Aprendiz:

do 3.º ano

do 2.º ano

do 1.º ano

l) Auxiliar de montagens: categoria única

Cláusula 111.^a

Garantia especial de segurança

Sempre que no exercício da sua profissão, o trabalhador eletricista corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 112.^a

Carteiras profissionais

1- Para o exercício da profissão de eletricista nos graus profissionais definidos na cláusula 110.^a, é necessário certificado profissional.

2- Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 110.^a

Cláusula 113.^a

Especialidade da carteira profissional

1- *Eletricista bobinador* - É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos elétricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos elétricos bobinados, efetua os isolamentos necessários, as ligações e proteções de enrolamentos, monta escovas, coletores ou anéis coletores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de deteção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2 - *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização* - É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos elétricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, proteção e segurança de aparelhos elétricos, tais como queimadores, eletrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos de deteção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas

de segurança das instalações elétricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3 - Montador-reparador de elevadores - É o trabalhador que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos elétricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de proteção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas elétricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos elétricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o regulamento de segurança de elevadores elétricos.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensável ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4 - Montador de instalações elétricas de alta e baixa tensão - É o trabalhador que efetua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos elétricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas elétricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando, deteção, proteção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efetua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos elétricos utilizando aparelhagem elétrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações elétricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

5 - Montador de instalações elétricas de baixa tensão - É o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica em estabelecimentos industriais, comerciais, particulares ou em outros locais de utilização, tais como circuitos de força motriz, aquecimentos, de iluminação, de sinalização, de sonorização, de antenas e outros; determina a posição de órgãos elétricos, tais como portinholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação e de aparelhos elétricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; coloca os condutores e efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos elétricos de deteção e medida e interpretação de esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações elétricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

6 - Montador-reparador de instalações elétricas de alta tensão - É o trabalhador que monta, modifica, conserva, re-

para e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de alta tensão em fábrica, oficina, ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, para-raios, barramentos isoladores e respetivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua proteção e isolamento; utiliza aparelhos elétricos de deteção e medida; interpreta esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o regulamento de segurança de subestações e postos de transformação e seccionamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

7 - Montador de redes at/bt e telecomunicações - É o trabalhador que monta, regula, conserva, repara, ensaia e vigia redes aéreas ou subterrâneas de transporte e distribuição de energia elétrica de alta e baixa tensão, bem como redes de telecomunicações; erige e estabiliza postes, torres e outros suportes de linhas elétricas; executa a montagem de caixas de derivação, juntações ou terminais de cabos em valas, pórticos ou subestações, monta diversa aparelhagem, tal como isoladores, para-raios, separadores, fusíveis, amortecedores; sonda as instalações e traçados das redes para verificação do estado de conservação do material; orienta a limpeza da faixa de proteção das linhas, podendo por vezes decotar ramos de árvores ou eliminar quaisquer outros objetos que possam interferir com o traçado; guia frequentemente a sua atividade por esquemas de traçados e utiliza aparelhos de medida para deteção de avarias.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

8 - Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial) - É o trabalhador que deteta e repara avarias em circuitos elétricos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, proteção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respetivas características, seu funcionamento normal e procede à sua aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 114.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais de enfermagem só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

Cláusula 115.^a

Densidades

Existirá um enfermeiro-coordenador sempre que existam mais de três trabalhadores de enfermagem no mesmo local de trabalho.

Cláusula 116.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos trabalhadores de enfermagem terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 117.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 17 anos;
- b) Possuírem o 12.º ano de escolaridade, exceto o disposto nas alíneas seguintes;
- c) Contabilista - Curso adequado do ensino superior;
- d) Técnico oficial de contas - Inscrição na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que, exercendo as funções, transitam de empresa abrangida pela convenção;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 118.^a

Acessos e promoções

1- O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade e dois anos, para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2- Os escriturários de 3.^a e 2.^a classes serão promovidos à classe superior logo que completem 3 anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Os operadores de computador de I e II serão promovidos ao grau superior logo que completem 3 anos de serviço no respetivo grau, e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4- Os técnicos administrativos de grau I serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respetivo grau e na mesma empresa, salvo se a o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5- Para efeitos de promoção dos profissionais referidos no número anterior, será contado o tempo já prestado na categoria profissional.

6- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números 3 e 4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto de trabalho.

7- A promoção dos profissionais referidos nas alíneas c) e d), do número 1 da cláusula anterior, rege-se nos mesmos termos da cláusula 166.^a

Cláusula 119.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores de escritório terá a seguinte duração:

- 90 dias para estagiários, escriturários ou equiparados;
- 120 dias para técnico administrativo, técnico de contabilidade, subchefe de secção e categorias superiores;
- 240 dias para técnico oficial de contas.

SECÇÃO VIII

Foguetiros

Cláusula 120.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional prevista na presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores foguetiros portadores da respetiva carteira profissional.

Cláusula 121.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos foguetiros terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 122.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais previstas na presente secção, só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

Cláusula 123.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO X

Hotelaria

Cláusula 124.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere esta secção, só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem carteira profissional ou, caso a não possuam e seja obrigatória para o exercício da respetiva profissão, possuírem as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Cláusula 125.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições, têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 126.^a

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efetivo; porém, se o período de aprendizagem findar antes de o trabalhador ter completado 18 anos de idade, será prolongado até essa data.

2- Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão.

3- Seja qual for a idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4- Não haverá aprendizagem para as categorias de roupeiro, lavador e empregado de refeitório, sem prejuízo do disposto no antecedente número 1.

5- O aprendiz só poderá mudar de profissão para que foi contratado por comum acordo das partes.

6- Para o cômputo dos períodos de aprendizagem, serão adicionadas as frações de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 127.^a

Estágio

1- O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2- Logo que concluído o período de aprendizagem, o tra-

balhador passará automaticamente à categoria de estagiário nas funções de cozinheiro, despenseiro e empregado de balcão.

3- Para o cômputo dos períodos de estágio, serão adicionadas as frações de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 128.^a

Título profissional

1- O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2- Nenhum profissional poderá exercer a sua atividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 129.^a

Densidades

1- Nas secções em que haja até dois profissionais, só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

2- Caso exista secção de despensa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de despenseiro.

Cláusula 130.^a

Quadro de densidades

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

Nota - Havendo mais de 10 cozinheiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas neste quadro.

Cláusula 131.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

Para a categoria de encarregado de refeitório, ecónomo e para a função de cozinheiro responsável pela confeção, o período experimental é de 180 dias, sendo de 90 dias para as restantes categorias profissionais.

Cláusula 132.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

- De 1.^a;
- De 2.^a;
- De 3.^a;
- Estagiário;
- Aprendiz.

Despenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

- Categoria única;
- Estagiário;

Aprendiz.

Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro:

Categoria única.

Cláusula 133.^a

Direito à alimentação

1- Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.

2- O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que atualmente está consagrado para os trabalhadores de hotelaria ao serviço da indústria de construção civil e obras públicas.

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 134.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;

b) 16 anos para todas as outras categorias.

2- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

Cláusula 135.^a

Estágio

1- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 136.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3- Findo o tempo de aprendizagem, o aprendiz será promovido a praticante.

4- Para os efeitos do disposto no número 2, serão tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 137.^a

Tirocínio

1- O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 142.^a, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2- Igualmente para efeitos do disposto no número 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

3- A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no número 4 da cláusula 136.^a e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

Cláusula 138.^a

Densidades

Não poderá haver mais de metade de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das profissões para as quais se prevê a aprendizagem.

Cláusula 139.^a

Promoções obrigatórias

1- Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos, findos os quais serão promovidos a pré-oficiais.

2- Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial, que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 2.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 140.^a

Categorias profissionais

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

a) Encarregados - categoria única;

b) Oficiais de 1.^a, de 2.^a, pré-oficial, praticante e aprendiz.

Cláusula 141.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental para os trabalhadores de madeiras terá a seguinte duração:

– 90 dias, para aprendizes, praticantes, pré-oficiais e oficiais de 1.^a e 2.^a;

– 180 dias, para encarregados.

Cláusula 142.^a

Período de prática de seis meses

As categorias profissionais de embalador e operador de

máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina, admitem apenas um período de prática de seis meses.

SECÇÃO XII

Mármore

Cláusula 143.^a

Quadros e acessos

1- A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, polidor manual e polidor maquinista.

2- A aprendizagem terá a duração de três anos para a categoria de canteiro e de dois anos para as de polidor manual e polidor maquinista.

Cláusula 144.^a

Categorias profissionais

Dividem-se em duas categorias (1.^a e 2.^a), os trabalhadores das profissões definidas no anexo II, com exceção das de brigador/operador de britaria, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, selecionador e serrador.

Cláusula 145.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 90 dias para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a ou equiparados;
- 180 dias para categorias superiores.

Cláusula 146.^a

Promoções obrigatórias

1- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os trabalhadores com a categoria de praticante de britador/operador de britadeira, ascenderão à categoria respetiva ao fim de dois anos de prática, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII

Metalúrgicos

Cláusula 147.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção

só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do número 2 da cláusula 3.^a e de idade não inferior a:

a) 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;

b) 16 anos, para todas as outras categorias.

2- Serão diretamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;

b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade, que possuam cursos de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

3- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

4- Só podem ser admitidos como técnico de gás, os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

5- Só podem ser admitidos como instalador de redes de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 9.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

6- Só podem ser admitidos como técnico de refrigeração e climatização os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade.

Cláusula 148.^a

Aprendizagem

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional, com a categoria de oficial, de reconhecida capacidade técnica e valor moral, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3- Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

4- Para os efeitos do disposto no número 2, deverão ser tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

5- Igualmente para os efeitos do disposto no número 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

Cláusula 149.^a

Profissões sem aprendizagem

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

- Agentes de métodos;
- Encarregado;
- Chefe de equipa.

Cláusula 150.^a

Estágio

1- O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2- O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 151.^a

Promoções obrigatórias

1- Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.^a

2- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.^a ou de 2.^a que completem, respetivamente, dois ou três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos à categoria imediata, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito a exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 152.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 153.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a ou equiparados;
- 180 dias, para categorias superiores.

SECÇÃO XIV

Porteiros, contínuos e paquetes

Cláusula 154.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior:

- a) 16 anos, para a categoria de paquete;
- b) 18 anos, para as restantes categorias.

Cláusula 155.^a

Acessos

Os paquetes que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

Cláusula 156.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

A admissão na empresa dos trabalhadores previstos nesta secção será sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

SECÇÃO XV

Químicos

Cláusula 157.^a

Condições específicas de admissão

1- Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção, só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2- As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores a que se refere esta secção são:

a) Para a categoria de auxiliar de laboratório, a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a;

b) Para as categorias de analista principal, o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

3- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

Cláusula 158.^a

Estágio

1- Na categoria de auxiliar de laboratório, a duração máxima do estágio é de um ano.

2- Na categoria de analista, a duração máxima do estágio é de dois anos.

Cláusula 159.^a

Promoções obrigatórias

1- Os trabalhadores com a categoria de analista de 2.^a que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos a analistas

de 1.ª, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 160.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivo

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

- a) 90 dias, para o auxiliar de laboratório e analistas;
- b) 120 dias, para o analista principal.

Cláusula 161.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal:

Classe única.

Analista:

De 1.ª classe;

De 2.ª classe;

Estagiário.

Auxiliar de laboratório:

Estagiário.

SECÇÃO XVI

Rodoviários

Cláusula 162.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria de motorista são:

- a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuírem a carta de condução.

Cláusula 163.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos motoristas terá a duração de 90 ou 120 dias, tratando-se, respetivamente, de motorista de ligeiros ou de pesados.

SECÇÃO XVII

Técnicos

Cláusula 164.^a

Condições de admissão

1- Só podem ser admitidos como técnicos os trabalhadores habilitados com curso superior respetivo, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, bem como, nos casos em que

o exercício da atividade se processe a coberto de um título profissional, sejam possuidores do respetivo título, emitido segundo a legislação em vigor.

2- No caso de técnicos possuidores de diplomas passados por escolas estrangeiras, os mesmos terão de ser oficialmente reconhecidos nos termos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 165.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos técnicos terá a duração de 180 dias, salvo para o pessoal de direção ou chefia e quadros superiores, que será de 240 dias.

Cláusula 166.^a

Graus profissionais

1- Os profissionais referidos nesta secção distribuem-se por três graus, em que o primeiro será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos (o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A).

2- Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B.

3- Os graus I-A e I-B podem ser considerados período de estágio em complemento da formação académica.

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenho

Cláusula 167.^a

Condições específicas de admissão

1- *Grupo A - Técnicos de desenho* - Podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso do ensino secundário - 12.º ano (Mecanotecnica; Eletrotécnica; Radiotecnica/Eletrónica; Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração; Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitetura; Artes Gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após doze meses de tirocínio;

b) Cursos de formação profissional que confira o nível III-UE ou curso tecnológico - 12.º ano, de formação adequada, ou curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional - 12.º ano ou cursos das escolas profissionais (nível III-UE), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador eletrotécnico, medidor orçamentista, técnico de equipamento, técnico de design cerâmico/metais, técnico de obras/edificações e obras, que ingressam numa das categorias respetivas após doze meses de tirocínio grupo VII.

2- *Grupo B - Operador-arquivista* - Para a profissão deste grupo, deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras atividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

3- As habilitações referidas nos pontos anteriores não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;

b) Aos trabalhadores a quem já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 168.^a

Acessos

1- O período máximo de tirocínio é o indicado na alínea a) e b) do número 1 da cláusula anterior.

2- Nas categorias com dois graus, os profissionais no grau I terão acesso ao grau II, após pelo menos um ano de permanência naquele grau, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho da função, e ou por aquisição de formação profissional, ou por proposta da empresa.

Cláusula 169.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

– 90 dias, para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;

– 180 dias, para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projetistas.

Cláusula 170.^a

Outras disposições

A atividade profissional do grupo A - técnicos de desenho é identificada no âmbito dos seguintes ramos de atividade, subdividindo-se estes por especialidades:

a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metálicas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

b) Ramo de electrotécnica (eletrotecnia e eletrónica - equipamentos e instalações elétricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos elétricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias elétricas e eletrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

c) Ramo de construções, arquitetura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infraestruturas, arquitetura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitetura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

d) Ramo de artes e design (decoração, maquete, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maquete, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 171.^a

Condições específicas de admissão

1- Na categoria profissional de telefonista, só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

a) Terem a idade mínima de 16 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.^a

2- As habilitações referidas na alínea b) do número anterior, não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como telefonistas.

Cláusula 172.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental de telefonista terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 173.^a

Condições específicas de admissão

1- Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos, as habilitações e outras exigências previstas na cláusula seguinte.

2- Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 174.^a

Requisitos para o exercício de funções

1- *Porta-miras* - formação escolar mínima ao nível do 6.º ano do ensino básico ou equivalente. Responsabilidade por transporte de equipamento muito sensível.

2- *Ajudante de fotogrametrista* - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente; visão estereoscópica adequada.

3- *Fotogrametrista auxiliar* - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, dois anos como ajudante de fotogrametrista. Visão estereoscópica adequada.

4- *Registador/medidor* - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de pelo menos, três anos como porta-miras. Responsabilidade

por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

5- *Revisor fotogramétrico* - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

6- *Técnico auxiliar de topografia* - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência profissional de, pelo menos, dois anos como registador/medidor. Responsabilidade por utilização e manuseamento de aparelhagem sensível.

7- *Fotogrametrista* - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente, todo o tipo de aparelhos reprodutores utilizados na fotogrametria.

8- *Topógrafo* - formação escolar mínima ao nível do 12.º ano da via de ensino ou via profissionalizante ou formação escolar de nível superior, com conhecimento de topografia. Curso de Cartografia Topografia do Serviço Cartográfico do Exército e antigos cursos de Topografia e Agrimensura, ministrados nas ex-colónias. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem de grande precisão, com utilização de diversos instrumentos óticos e eletrónicos.

9- *Geómetra* - formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos Institutos Politécnicos, ou diplomados na mesma área pelo Serviço Cartográfico do Exército, bem como por outros organismos reconhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de março de 1997.

Cláusula 175.^a

Promoções e acessos

1- Os topógrafos distribuem-se por três graus.

2- O grau I é considerado como estágio, que terá a duração de três anos, exceto para os profissionais habilitados com o curso superior, que será de dois anos, findo o qual será promovido a topógrafo de grau II.

3- O topógrafo de grau II terá acesso ao grau III, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

4- O topógrafo de grau III, desde que habilitado com curso superior, ou equiparado, terá acesso à categoria de geómetra, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 176.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos técnicos de topografia terá a duração seguinte:

- 90 dias, para porta-miras, registador/medidor, ajudantes de fotogrametrista, técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;
- 180 dias, para fotogrametristas, topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

SECÇÃO XXI

Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Cláusula 177.^a

Condições específicas de admissão

1- Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho no setor da construção os trabalhadores que, cumulativamente, reúnam as seguintes condições:

- a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:
 - Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível V, que integre matéria específica do setor da construção e dos riscos profissionais decorrentes da atividade;
 - Serem titulares de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.
- b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:
 - Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível III, que integre matéria específica do setor da construção e dos riscos profissionais decorrentes da atividade;
 - Serem titulares de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

Cláusula 178.^a

Acessos

1- O período de estágio do técnico de segurança e higiene do trabalho é de um ano, findo o qual será promovido a técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I). Terá acesso ao grau II a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

2- O técnico superior de segurança e higiene do trabalho, será admitido no grau I, considerado como período de estágio com a duração de um ano, em complemento da formação académica, findo o qual será promovido ao grau II. Terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 179.^a

Período experimental - Trabalhadores efetivos

1- O período experimental dos técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho terá a duração de 180 dias, salvo quando ocuparem lugares de direção ou chefia, caso em que será de 240 dias.

2- O período experimental do técnico de segurança e higiene do trabalho e do estagiário de técnico de segurança e higiene do trabalho é, respetivamente, de 180 e 90 dias.

SECÇÃO XXII

Profissões comuns

Cláusula 180.^a

Períodos experimentais/profissões comuns - Trabalhadores efetivos

Os períodos experimentais dos trabalhadores abrangidos por esta secção terão a seguinte duração:

Auxiliar de limpeza e manipulação - 90 dias;
Auxiliar de montagens - 90 dias;
Chefe de departamento - 180 dias;
Chefe de secção - 180 dias;
Condutor manobrador de equipamentos industriais - 120 dias;
Diretor de serviços - 240 dias;
Guarda - 90 dias;
Jardineiro - 90 dias;
Rececionista - 90 dias;
Servente - 90 dias;
Subchefe de secção - 120 dias.

SECÇÃO XXIII

Disposições comuns

Cláusula 181.^a

Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo máximo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efetuados por um júri composto por dois elementos: um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao Centro de Formação Profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 182.^a

Lugares de sub-direção ou sub-chefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direção ou chefia, podem as empresas criar internamente lugares de subdireção ou sub-chefia.

ANEXO II

Definições de funções

A - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

B - Comércio

Ajudante de fiel de armazém - O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário

em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadoria diretamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores de vendas da empresa.

Conferente - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou setores de vendas.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado-geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos setores da empresa, utentes ou clientes; comunica os níveis de «stocks»; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores caixeiros-ajudantes e de praça; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontre adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado de:

a) *Viajante* - Quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Pracista* - Quando exerce a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro de mar* - Quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

C - Construção civil e obras públicas

Afagador-encerador - É o trabalhador que desbasta, afaça, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

Ajustador-montador de aparelhagem de elevação - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e montagem de guias, guindastes, pontes rolantes, diferenciais outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

Apontador - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efetuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

Armador de ferro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado a partir da leitura do respetivo desenho em estruturas de pequena dimensão.

Arvorado - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à atividade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras, várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na atividade em obra procede à leitura e interpretação de dese-

nhos e às respetivas marcações, sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

Assentador de aglomerados de cortiça - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos - É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

Assentador de revestimentos - É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

Assentador de tacos - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betumilhas e assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Batedor de maço - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

Cabouqueiro ou montante - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

Calceteiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito.

Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de várias naturezas, tais como: caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento do molde.

Canteiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiros de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosko ou cofragem - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Carregador-catalogador - É o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respetivas posições.

Chefe de equipa - É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido para tal, chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

Chefe de oficina - É o trabalhador que exerce funções de direção e chefia das oficinas da empresa.

Cimenteiro - É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respetivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

Eventualmente, pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas - É o trabalhador que a partir da leitura de desenhos/plantas, determina os locais a pintar e procede à respetiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento acionando e regulando o mesmo, de modo a efetuar corretamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

Controlador - É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspeções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas, a fim de se efetivarem correções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de 1.ª - É o trabalhador que além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do setor, detém conhecimentos genéricos de atividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.ª, exerce o controle de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das atividades próprias e de subempreiteiros.

Encarregado de 2.ª - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à atividade de construção civil, chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra, procede à leitura e interpretação de desenhos e às respetivas marcações, bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade - É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado geral - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre atividades extra e comuns à atividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade, ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.ª, é responsável pelo planeamento, gestão e controle de obras.

Enformador de pré-fabricados - É o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

Entivador - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos,

quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

Espalhador de betuminosos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, rega ou espalha betuminosos.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respetivos acabamentos.

Fingidor - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita com tintas madeira ou pedra.

Impermeabilizador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

Marmoritador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos com marmorite.

Marteleiro - É o trabalhador que, com caráter exclusivo, manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

Mineiro - É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de andaimes - É o trabalhador qualificado, capaz de efetuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios.

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efetua trabalhos, a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de proteção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de proteção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes «cantile-ver», andaimes de teto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação.

Coloca, fixa e retira revestimentos de proteção nos andaimes. Opera e efetua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou PVC, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com exceção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas - É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens - É o trabalhador que em obra efetua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e estandardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados - É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumagem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica, quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas diretrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados - É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial de vias férreas - É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da atividade de construção e manutenção de infra estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a proteção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de «piloto de via interdita».

Oficial principal - É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1.ª, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

Pintor - É o trabalhador que, predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Pintor decorador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre paredes ou tetos de qualquer espécie.

Sondador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produção - É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respetivas faturas; prepara e codifica elementos de «input» para tratamento

informático; participa na conferência e análise de «outputs», podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) procedendo ao resgate dos respetivos depósitos; findos os trabalhos, efetua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respetivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra - É o trabalhador que identifica o projeto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação. Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário - É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azularia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tratorista - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra todos os tratores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista - É o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade, pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador - É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D - Agente técnico de arquitetura e engenharia/constructores civis

Agente técnico de arquitetura e engenharia/constructor civil - É o trabalhador que estuda, projeta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitetura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projetos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores constructores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I - É o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados.

Grau II - É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se, em regra, dentro da orientação estabelecida pela entidade diretiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Grau III - É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E - Eletricistas

Ajudante - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categoria superiores, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente técnico (grau II e I) - É o trabalhador que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas elétricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as diretivas e adotando-as aos condicionalismos

e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projeto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em ações de organização no âmbito da sua atividade.

Auxiliar de montagens - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais eletricitistas, nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; coadjuva os eletricitistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres AT e BT, e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Proceda à preparação de massa isolante e faz o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico - É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial eletricitista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com caráter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa - É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários eletricitistas.

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para atribuição deste grau) - Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial eletricitista.

Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (grau II e I) - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve ações de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projeto executivo e programas de atividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de eletricidade, tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e eletrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção. Pode proceder a verificação e ensaios, bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações elétricas em vigor.

F - Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro - É o trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

Enfermeiro-coordenador - É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G - Escritório

Analista informático orgânico - É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista informático de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação que projeta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a

obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos e de outros trabalhos de escritório.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efetua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa - É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em datilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes («stencil») para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas. Efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório

explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais.

Operador de computador (grau I, II e III) - É o trabalhador que receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico - É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Programador informático - É o trabalhador que prepara ordinogramas e estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador informático de aplicações - É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador mecanográfico - É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direção - É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (grau I e II) - É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela expe-

riência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de atuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em diretivas técnicas; não detém tarefas de chefia subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

H - Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I - Garagens

Abastecedor de carburantes - É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras de ar.

J - Hotelaria

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; compra ou recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-as, garante-as e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza do refeitório, da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prate-

leiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta nos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Lavador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas; pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a receção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, proce-

de a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L - Madeiras

Acabador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Assentador de móveis de cozinha - É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

Bagueteiro - É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (baguettes) para caixilhos, utilizando materiais, tais como: madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Carpinteiro (limpo e bancada) - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas pode ser designado em conformidade.

Carpinteiro de moldes ou modelos - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro - É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respetivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração - É o trabalhador que, predomi-

nantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos - É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros - É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador - É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respetiva marcação e aplicar grampos, agrafos e precintas.

Emalhetador - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira - encriches (malhetes).

Empalhador - É o trabalhador que, predominantemente, tece diretamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado-geral - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a atividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direção fabril, e elabora relatórios.

Encarregado de secção - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

Encurvador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador - É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador - É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador - É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Facejador - É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Fresador-copiador - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folhas - É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e

cortá-la em dimensões específicas.

Marceneiro - É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Mecânico de madeiras - É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como: máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldureiro - É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as baguettes de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Moto-serrista - É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os, utilizando uma motosserra portátil ou elétrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objeto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

Operador de linha automática de painéis - É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respetiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respetivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador - É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis - É o trabalhador que, predominate-

mente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual - É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou friccional dispositivos à superfície da peça.

Prensador - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respetivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de lâminas e ferramentas - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Riscador de madeiras ou planteador - É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Selecionador e medidor de madeiras - É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários setores de fabrico.

Serrador de «charriot» - É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos «charriots» destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer

no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático) - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra um torno automático, que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros - É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra elétrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupidor (moldador, tupieiro) - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efetuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M - Mármore

Acabador - É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira - É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo selecionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respetivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

Canteiro - É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Canteiro-assentador - É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo - É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introdu-las nos furos, fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

Encarregado geral - É o trabalhador que exerce funções de direção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina - É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado setor da mesma.

Encarregado de pedreira - É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte - É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

Polidor manual - É o trabalhador que executa, à mão ou

auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Polidor maquinista - É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais - É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação, quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

Selecionador - É o trabalhador que seleciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador - É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais - É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

N - Metalúrgicos

Afiador de ferramentas - É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

Agente de métodos - É o trabalhador que, através de conhecimentos e experiência oficial, analisa projetos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projeto.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro - É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa - É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Cortador ou serrador de materiais - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

Decapador por jato - É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jato de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado - É o trabalhador que controla, coordena e

dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente os encarregados.

Ferramenteiro - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Ferreiro ou forjador - É o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual - É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

Funileiro ou latoeiro - É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

Instalador de redes de gás - É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás, sob a orientação de um técnico de gás.

Lavandeiro - É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador - É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maçariqueiro - É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador - É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhado-

res que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ar condicionado - É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador - É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objetos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

Montador-ajustador de máquinas - É o trabalhador que, predominantemente, monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de canalizações/instalador de redes - É o trabalhador qualificado, capaz de efetuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sob pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como, água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efetua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e/ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanqueidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efetua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

Operador de máquinas de balancé - É o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador - É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas - É o trabalhador

que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão de obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador - É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de gás - É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efetuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas ações de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de stocks de materiais; ferramentas e equipamentos e respetivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efetuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na atualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

Técnico de recuperação - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer

no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Técnico de refrigeração e climatização - É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização.

Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes.

Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, predominantemente, num torno mecânico, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça molde, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Traçador-marcador - É o trabalhador que, predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projeção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efetuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

O - Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objetos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P - Químicos

Analista - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respetivos relatórios. Poderá ainda orientar a atividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal - É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q - Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respetiva cobrança.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

R - Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Grau II - É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Grau III - É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

S - Técnicos de desenho

Assistente operacional - É o trabalhador que, pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projeto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as diretivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos

de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projeto ou otimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da ação e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos ou ações de uma ou várias atividades.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do setor, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador medidor - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece in loco autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador preparador de obra - É o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de atividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projeto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador projetista - É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de conceção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspetos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projeto - CAD.

Medidor - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elaborar listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em

vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão de obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, estabelece «in loco» autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão de obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão de obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador - É o trabalhador que prepara a partir de projeto completo a sua efetivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respetivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas atividades, assim como as equipas de mão de obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista - É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efetua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T - Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

U - Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista - É o trabalhador que, diretamente, colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador topocartográfico - São os trabalhadores que concebem, projetam e orientam a execução

de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objetivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos das projeções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista - É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estereorestituição de modelos óticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojeções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar - É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estereorestituição.

Geómetra - É o técnico que concebe, executa e/ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedicar-se, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: Levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projetos, delimitações do domínio público e privado, prospeção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc. Determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, interseções diretas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos, quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou eletrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infraestruturas, nomeadamente no setor da Construção Civil e Obras Públicas. Implanta os traçados geométricos dos projetos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens. Observa e executa o controle geométrico aplicado de eventuais deformações nas Obras Públicas e Privadas, por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao Projeto Topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras - É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções.

Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeirolas e miras falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno, a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efetua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no

transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/medidor - É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efetua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efetua transmissões diretas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos retos definidos entre dois pontos conhecidos e/ou direções dadas, utilizando bandeirolas, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo - É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por interseção inversa (analítica ou gráfica), recorte ou por irradiação direta ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospeção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projetos de engenharia e arquitetura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efetuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projeto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia - É o trabalhador que colabora, de forma direta, na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido; executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho

próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente, em impresso próprio, as quantidades de trabalho realizado (medições), por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos retângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respetivas. Efetua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (óticos, eletrónicos, etc.) que utiliza.

V - Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Técnico de segurança e higiene do trabalho - É o trabalhador que desenvolve atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais. Designadamente, desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projeto, de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projeto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia, em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais, os novos equipamentos e/ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efetuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco, de acordo com a legislação em vigor aplicável ao setor. Efetua inspeções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na atividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de proteção individual e coletivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo, sempre que necessário, a equipamentos adequados, os diversos fatores físicos, químicos ou outros que possam afetar a saúde dos intervenientes na atividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses fatores ou a aplicação de proteção adequada.

Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário - É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho - É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes

à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

X - Profissões comuns

Auxiliar de limpeza ou manipulação - É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente, executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações, a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os eletricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT, bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de uma secção de serviços administrativos.

Condutor-manobrador de equipamentos industriais - É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III, conforme a seguinte classificação:

Nível I

- Centrais de betonagem até 16 m³/h;
- Centrais de britagem até 50 m³;
- Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- Dumper de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
- Dresines;
- Equipamentos rodoferroviários;
- Escavadoras até 120 cv, (inclusive);
- Gruas de torre até 100 t/m (momento);
- Pás-carregadoras até 120 cv, inclusive;
- Pórticos de substituição de via;

– Tratores agrícolas.

Nível II - Conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

- Bulldozer até 250 cv, inclusive;
- Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h, inclusive;
- Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
- Cilindros mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- Dumper mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
- Equipamentos de tração ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
- Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
- Escavadoras mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
- Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;
- Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
- Centrais de britagem acima de 50 m³;
- Pás carregadoras mais de 120 cv a 500 cv, inclusive.

Nível III - Conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

- Bulldozer acima de 250 cv;
- Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
- Centrais de betuminosos acima de 50 t;
- Cilindros acima de 12,5 t;
- Dumper acima de 12,5 t (peso bruto);
- Equipamento de tração ferroviária superior a 1000 cv;
- Escavadoras acima de 250 cv;
- Gruas automóveis acima de 50 t;
- Motoscrapers;
- Niveladoras;
- Pavimentadoras de betuminosos;
- Pás carregadoras acima de 500 cv.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Rececionista - É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros, prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os

contactos com os diversos setores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados, promovendo o seu envio ao setor responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos setores a que necessitem ter acesso.

Servente - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subchefe de secção - É o trabalhador que colabora diretamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas	Esc.	847,00 €
	Contabilista (grau III)	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau III)	Esc.	
	Geómetra	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III)	TSHT	
	Director de serviços	-	
	Técnico (grau III)	-	
II	Enfermeiro-coordenador	Enf.	794,00 €
	Analista informático orgânico	Esc.	
	Contabilista (grau II)	Esc.	
	Programador informático de aplicações	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau II)	Esc.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III)	TCC	
	Assistente operacional II	T.D.	
	Desenhador projectista II	T.D.	
	Calculador	Top.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
II	Cartógrafo ou calculador topocartográfico	Top.	794,00 €
	Topógrafo (grau III)	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	
	Chefe de departamento	-	
	Técnico (grau II)	-	
III	Encarregado geral	CCOP	755,00 €
	Técnico de obras (grau III)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau III)	CCOP	
	Assistente técnico (grau II)	El.	
	Enfermeiro	Enf.	
	Contabilista (grau I-B)	Esc.	
	Programador informático	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-B)	Esc.	
	Tesoureiro	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Met.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II)	TCC	
	Assistente operacional (grau I)	T.D.	
	Desenhador projectista I	T.D.	
	Medidor orçamentista II	T.D.	
	Topógrafo (grau II)	Top.	
	Fotogrametrista	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	
	Técnico (grau I-B)	-	
IV	Técnico de obra (grau II)	CCOP	725,00 €
	Técnico de recuperação (grau II)	CCOP	
	Assistente técnico (grau I)	El.	
	Contabilista (grau I-A)	Esc.	
	Operador de computador III	Esc.	
	Programador mecanográfico	Esc.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IV	Técnico de contabilidade	Esc.	725,00 €
	Técnico de recuperação (grau II)	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau II)	Met.	
	Desenhador-medidor II	T.D.	
	Desenhador preparador de obra II	T.D.	
	Medidor orçamentista I	T.D.	
	Topógrafo (grau I)	Top.	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT	
	Chefe de secção	-	
	Técnico (grau I-A)	-	
V	Encarregado de 1.ª	CCOP	643,50 €
	Chefe de oficinas	CCOP	
	Técnico de obras (grau I)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau I)	CCOP	
	Chefe de compras	Com.	
	Encarregado geral	Com.	
	Encarregado	El.	
	Técnico operacional (grau II)	El.	
	Operador de computador (grau II)	Esc.	
	Técnico administrativo (grau II)	Esc.	
	Encarregado geral	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau I)	Mad.	
	Encarregado geral	Mar.	
	Encarregado geral	Met.	
	Técnico de recuperação (grau I)	Met.	
	Analista principal	Qui.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/ construtor civil (grau I)	TCC	
	Desenhador II	T.D.	
	Desenhador-medidor I	T.D.	
	Desenhador preparador de obra I	T.D.	
Medidor II	T.D.		
Planificador	T.D.		
Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	TSHT		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
VI	Controlador	CCOP	595,50 €
	Controlador de qualidade	CCOP	
	Encarregado fiscal	CCOP	
	Encarregado de 2.ª	CCOP	
	Técnico administrativo de produção (grau II)	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 3.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro encarregado ou chefe de secção	Com.	
	Encarregado de armazém	Com.	
	Inspector de vendas	Com.	
	Chefe de equipa	El.	
	Oficial principal	El.	
	Técnico operacional (grau I)	El.	
	Correspondente em línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador de computador I	Esc.	
	Secretário da direcção	Esc.	
	Técnico administrativo (grau I)	Esc.	
	Encarregado	Fog.	
	Encarregado de refeitório	Hot.	
	Encarregado de secção	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Mad.	
	Encarregado de oficinas	Mar.	
	Encarregado de pedreiras	Mar.	
	Agente de métodos	Met.	
	Encarregado	Met.	
	Preparador de trabalho	Met.	
	Técnico de gás	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Met.	
	Técnico de refrigeração e climatização	Met.	
	Desenhador I	T.D.	
	Medidor I	T.D.	
	Revisor fotogramétrico	Top.	
	Subchefe de secção	-	
VII	Arvorado	CCOP	568,00 €

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
VII	Técnico administrativo de produção (grau I)	CCOP	568,00 €
	Técnico de obras estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Oficial electricista	El.	
	Caixa	Esc.	
	Escriturário de 1.ª	Esc.	
	Entalhador de 1.ª	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Mad.	
	Chefe de equipa	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Met.	
	Analista de 1.ª	Qui.	
	Estagiário	T.D.	
	Fotogrametrista auxiliar	Top.	
	Técnico auxiliar de topografia	Top.	
VIII	Chefe de equipa	CCOP	552,00 €
	Oficial principal	CCOP	
	Pintor-decorador de 1.ª	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador mecanográfico	Esc.	
	Entalhador de 2.ª	Mad.	
	Estofador controlador	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.	
	Instalador de redes de gás	Met.	
	Montador de canalizações/ instalador de redes	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.	
	Conductor-manobrador de equipamentos industriais (nível III)	-	
IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	550,00 €
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IX	Cabouqueiro ou montante de 1. ^a	CCOP	550,00 €
	Calceteiro	CCOP	
	Canteiro de 1. ^a	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 1. ^a	CCOP	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. ^a	CCOP	
	Cimenteiro de 1. ^a	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP	
	Estucador de 1. ^a	CCOP	
	Fingidor de 1. ^a	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 1. ^a	CCOP	
	Marmoritador de 1. ^a	CCOP	
	Marteleiro de 1. ^a	CCOP	
	Montador de andaimes de 1. ^a	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1. ^a	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1. ^a	CCOP	
	Pedreiro de 1. ^a	CCOP	
	Pintor de 1. ^a	CCOP	
	Pintor-decorador de 2. ^a	CCOP	
	Tractorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	CCOP	
	Cobrador de 1. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 1. ^a	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospecor de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	– Caixeiro de mar	Com.	
	– Caixeiro de praça	Com.	
	– Caixeiro viajante	Com.	
	Auxiliar técnico	El.	
	Escrutário de 2. ^a	Esc.	
Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IX	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	550,00 €
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 1. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de charriot de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 1. ^a	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Seleccionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 1. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 1. ^a	Met.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IX	Canalizador de 1. ^a	Met.	550,00 €
	Decapador por jacto de 1. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 1. ^a	Met.	
	Analista de 2. ^a	Qui.	
	Motorista de pesados	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	-	
	Recepcionista	-	
X	Afagador-encerador	CCOP	512,00 €
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Apontador	CCOP	
	Armador de ferro de 2. ^a	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2. ^a	CCOP	
	Canteiro de 2. ^a	CCOP	
	Capataz	CCOP	
X	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	CCOP	512,00 €
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	CCOP	
	Carregador-catalogador	CCOP	
	Cimenteiro de 2. ^a	CCOP	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP	
	Enfonador de pré-fabricados	CCOP	
	Entivador	CCOP	
	Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Estucador de 2. ^a	CCOP	
	Fingidor de 2. ^a	CCOP	
	Impermeabilizador	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a	CCOP	
	Marmoritador de 2. ^a	CCOP	
	Marteleiro de 2. ^a	CCOP	
	Mineiro	CCOP	
	Montador de andaimes de 2. ^a	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2. ^a	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Montador de estores	CCOP	
	Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 2. ^a	CCOP	
	Pedreiro de 2. ^a	CCOP	
	Pintor de 2. ^a	CCOP	
	Sondador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	
	Vulcanizador	CCOP	
	Cobrador de 2. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 2. ^a	Com.	
	Conferente	Com.	
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3. ^a	Esc.	
	Fogueiro de 2. ^a	Fog.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Cozinheiro de 2.ª	Hot.	512,00 €
	Despenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2.ª	Mad.	
	Bagueteiro de 2.ª	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2.ª	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª	Mad.	
	Casqueiro de 1.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1.ª	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1.ª	Mad.	
	Emalhetador de 1.ª	Mad.	
	Empalhador de 1.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1.ª	Mad.	
	Estofador de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 1.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 1.ª	Mad.	
	Marceneiro de 2.ª	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2.ª	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1.ª	Mad.	
	Moldureiro de 2.ª	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1.ª	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1.ª	Mad.	
	Perfilador de 2.ª	Mad.	
	Pintor de móveis de 2.ª	Mad.	
	Polidor manual de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1.ª	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2.ª	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	
	Serrador de charriot de 2.ª	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1.ª	Mad.	
X	Serrador de serra de fita de 2.ª	Mad.	512,00 €
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1.ª	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1.ª	Mad.	
	Acabador de 2.ª	Mar.	
	Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2.ª	Mar.	
	Polidor manual de 2.ª	Mar.	
	Polidor maquinista de 2.ª	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2.ª	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2.ª	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 2.ª	Met.	
	Bate-chapas de 2.ª	Met.	
	Caldeireiro de 2.ª	Met.	
	Canalizador de 2.ª	Met.	
	Decapador por jacto de 2.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 2.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2.ª	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1.ª	Met.	
	Limador-alisador de 1.ª	Met.	
	Maçariqueiro de 1.ª	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2.ª	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2.ª	Met.	
	Metalizador de 1.ª	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2.ª	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1.ª	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1.ª	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2.ª	Met.	
	Serralheiro civil de 2.ª	Met.	
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª	Met.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Serralheiro mecânico de 2.ª	Met.	512,00 €
	Soldador de 1.ª	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª	Met.	
	Torneiro mecânico de 2.ª	Met.	
	Traçador-marcador de 2.ª	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	T.D.	
	Tirocinante	T.D.	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
XI	Batedor de maço	CCOP	511,00 €
	Praticante de apontador de 2.º ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Auxiliar de montagem	El.	
	Caixeiro de 3.ª	Com.	
	Pré-oficial do 1.º ano	El.	
	Estagiário do 3.º ano	Esc.	
	Fogueiro de 3.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 3.ª	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2.ª	Mad.	
	Emalhetador de 2.ª	Mad.	
	Empalhador de 2.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 2.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 2.ª	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.	511,00 €
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. ^a	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. ^a	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2. ^a	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2. ^a	Met.	
	Afinador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 3. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 3. ^a	Met.	
	Canalizador de 3. ^a	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jacto de 3. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 2. ^a	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2. ^a	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	Met.	
Mecânico de frio e ar condicionado de 3. ^a	Met.		
Metalizador de 2. ^a	Met.		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Met.	511,00 €
	Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a	Met.	
	Pesador-contador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Soldador de 2. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 3. ^a	Met.	
	Analista estagiário do 2.º ano	Qui.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.	
XII	Porta-miras	Top.	510,00 €
	Auxiliar de montagens	-	
	Ferramenteiro (até um ano)	-	
	Praticante de apontador do 1.º ano	CCOP	
	Praticante do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	Com.	
	Distribuidor	Com.	
	Embalador	Com.	
	Estagiário do 2.º ano	Esc.	
	Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Lavador	Gar.	
	Montador de pneus	Hot.	
	Empregado de refeitório	Hot.	
	Lavador	Hot.	
	Roupeiro	Hot.	
	Descascador de toros	Mad.	
	Embalador	Mad.	
	Motoserrista	Mad.	
	Pré-oficial	Mad.	
	Lavandeiro	Met.	
XIII	Contínuo	Por.	510,00 €
	Empregado de serviços externos	Por.	
	Porteiro	Por.	
	Analista estagiário do 1.º ano	Qui.	
	Auxiliar de laboratório	Qui.	
	Ajudante de motorista	Rod.	
	Guarda	-	
	Servente	-	
	Praticante do 2.º ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Com.	
	Ajudante do 2.º ano	El.	
	Estagiário do 1.º ano	Esc.	
	Praticante do 2.º ano	Mad.	
	Praticante do 2.º ano	Mar.	
XIV	Praticante do 2.º ano	Met.	505,00 €/404,00 € (*)
	Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
	Auxiliar de limpeza e manipulação	-	
	Praticante do 1.º ano	CCOP	
	Caixeiro ajudante do 1.º ano	Com.	
	Ajudante do 1.º ano	El.	
	Praticante do 1.º ano	Mad.	
	Praticante do 1.º ano	Mar.	
	Praticante do 1.º ano	Met.	
	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	
	Estagiário	Hot.	
	Aprendiz do 4.º ano	Mar.	
XV	Paquete de 17 anos	Por.	505,00 €/404,00 € (*)
	Aprendiz do 2.º ano	CCOP	
	Auxiliar menor	CCOP	
	Praticante do 3.º ano	Com.	
	Aprendiz do 3.º ano	El.	
	Aprendiz do 2.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mar.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XVI	Aprendiz do 3.º ano	Met.	505,00 €/404,00 € (*)
	Paquete de 16 anos	Por.	
XVII	Aprendiz do 1.º ano	CCOP	505,00 €/404,00 € (*)
	Praticante do 2.º ano	Com.	
	Aprendiz do 2.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 2.º ano	Met.	
XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	404,00 € (*)
	Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 1.º ano	Met.	

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2015.

2) O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2015 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em cinco parcelas pagas em cinco meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas

CCOP	Construção civil e obras públicas
Cob.	Cobreadores
Com.	Comércio
El.	Electricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Fogueiros
Gar.	Garagens
Hot.	Hotelaria
Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos

Por.	Porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos
Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC.	Construtores civis
TD.	Técnicos de desenho
Tel.	Telefonistas
Top.	Técnicos de topografia

ANEXO IV

I - Caixeiros

Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota: Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO V

Descrição exemplificativa dos «serviços relacionados com a actividade da construção»

Claúsula 1.ª, número 1

As actividades «serviços relacionados com a actividade da construção», devem ser entendidas como aquelas intrinsecamente relacionadas com o sector da Construção Civil e Obras Públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou título de registo. Neste sentido, deverão excluir actividades apenas de suporte (ex.: contabilidade, seguros, informática, segurança e saúde no trabalho, actividades de consultoria, etc.)

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, actividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de actuação e CAE:

Área de actividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição; descontaminação de águas e solos; instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000
Concessões: infra-estruturas públicas Nota: a lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas actividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de actividade.	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja actividade nuclear pertença ao sector da construção)	64202; 70100

Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins	68322; 81100; 81300
Captação e distribuição de água	36001; 36002
Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras	33200
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica	80200
Promoção e mediação e avaliação imobiliária	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321
Extracção e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extractiva	8111; 8112; 8113; 8114; 8115; 8121; 8122; 8991; 8992; 9100; 9900; 23701; 23702; 23703; 23991
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240
Elaboração, gestão e fiscalização de projectos de construção, levantamentos topográficos e prospecção de recursos de subsolo	71120
Ensaaios e testes de construções e equipamentos e materiais de construção	71200

Notas:

1) O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as actividades que podem vir a estar incluídas na actividade «serviços relacionados com a construção».

2) Cada uma destas CAE pode incluir actividades que não se relacionam com a actividade de construção e que, como tal não devem ser abrangidas pelo CCT.

3) A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato colectivo, podendo a actividade não ser de construção, sendo contudo o CCT da construção, o aplicável.

Lisboa, 23 de Julho de 2015.

Associações de empregadores subscritoras

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, mandatário.

Associações sindicais subscritoras

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Joaquim Martins, vice secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de agosto de 2015, a fl. 177 do livro n.º 11, com o n.º 99/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007 e n.º 28, de 29 de Julho de 2008, substituindo-o integralmente.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se no território nacional, à atividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e na ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

2- As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculados ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam atividades específicas relacionadas com a atividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3- Porém, o presente CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes à empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de atividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá o prazo de vigência de 24 meses, considerando-se sucessivamente renovado por períodos iguais, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo estabelecido.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária só terão aplicação após a entrada em vigor da presente revisão do CCT e serão anualmente revistas, até 15 de Novembro, e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, e deve ser acompanhada de proposta negocial global devidamente fundamentada.

4- A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a contar da data da denúncia.

6- As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á, automaticamente, decorridos os prazos de vigência constantes dos números 1 e 2, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, bem como, da possibilidade de aplicação retroativa de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

8- Havendo denúncia nos termos do número 3, este CCT mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

9- Decorrido o período referido no número anterior, o presente CCT mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, devendo as partes acordar sobre os efeitos decorrentes do CCT em caso de caducidade.

CAPÍTULO II

Admissão, carreira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

Admissão e pactos limitativos da admissão

1- A condições mínima exigida para a entrada na profissão é a escolaridade obrigatória.

2- Será dispensada a aplicação do número anterior aos trabalhadores que já exerçam efetivamente a profissão, bem como aos que se sujeitem a prova de avaliação.

3- São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as constantes do anexo I e as funções respetivas são as definidas no anexo III.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança terão um período experimental de 180 dias.

3- Os trabalhadores que exerçam funções de direção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 240 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1- A celebração de contratos a termo far-se-á nos termos da lei.

2- As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a termo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

Cláusula 7.^a

Substituição

1- Entende-se por substituição a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2- O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3- A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora, tendo conhecimento do facto, o mantiver nessas mesmas funções.

4- O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.

5- O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando a entidade empregadora pretenda que o mesmo continue a exercer as funções do substituído

para além de 60 dias após o regresso deste.

6- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, e após este regresso, o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

Cláusula 8.^a

Desempenho de funções diferentes

1- A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições verificadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua posição profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova atividade.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, exceto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que tem direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3- Ao trabalhador será garantido, pelo período de três meses, o regresso às funções anteriores, se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Horário, período normal de trabalho e a duração dos períodos de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de 7 (sete) horas por dia e 35 (trinta e cinco) horas por semana e o dos trabalhadores operacionais 8 (oito) horas por dia e 40 (quarenta) horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor e do disposto na lei.

2- O período normal de trabalho diário a que se refere o número anterior pode ser aumentado até ao limite de 3 (três) horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas semanais.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com uma antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

4- A compensação das horas que excederem os limites do período normal de trabalho, previstos no número 1 desta cláusula, será efetuada através de uma das seguintes modalidades:

a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;

b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano, sem direito o acréscimo ao subsídio de férias;

c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;

d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, o empregador procederá ao pagamento em dinheiro das horas de trabalho prestadas em acréscimo, nos termos do previsto para o trabalho suplementar.

5- Aquando do descanso resultante do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

6- Sem prejuízo do disposto nos números 2 a 4, o período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula poderá ser definido em termos médios, caso em que o período de trabalho normal diário poderá ser aumentado até 3 (três) horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas semanais num período de referência de 4 (quatro) meses.

7- Desde que, pelo menos, 75 % dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica sejam abrangidos pelo presente CCT, mediante filiação na associação sindical celebrante da presente convenção ou por escolha desta convenção como aplicável, o empregador poderá estender a aplicação do regime previsto nos números 2 a 6 desta cláusula ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

8- Quando por força da alteração do período normal de trabalho, este se inicie ou termine a horas em que não haja transportes coletivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 10.^a

Intervalo para descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição e descanso, cuja duração não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 11.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é regulado nos termos previstos para o efeito na legislação de trabalho em vigor.

2- O limite máximo do trabalho suplementar realizado nos termos do número um deste artigo é de:

a) 200 (duzentas) horas de trabalho suplementar por ano;

- b) 2 (duas) horas por dia, em dia normal de trabalho;
- c) um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

2- Quando o trabalhador efetue mais do que 4 (quatro) horas de trabalho noturno contínuo terá direito a folgar no período da manhã do mesmo dia, salvo se, por acordo, for estipulado um período diferente.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os trabalhadores com as funções de caixeiro de mar.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 25.^a

Cláusula 15.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção 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- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias.

Cláusula 16.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula anterior e no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinarem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador ex-

pressamente 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 efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 17.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 18.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios podem observados a título de feriados, a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, por iniciativa da empresa.

Cláusula 19.^a

Faltas

1- O regime de faltas será o previsto para o efeito na legislação de trabalho em vigor.

2- Para efeitos de faltas justificadas por motivos de falecimento do cônjuge, parentes ou afins, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastrós e enteados);

b) Até 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

3- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoas que viviam em união de facto ou em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, nos termos previstos em legislação especial.

4- As faltas dadas pelos membros das estruturas de representação dos trabalhadores, para o desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço, menos o da retribuição para além do crédito de horas.

CAPÍTULO IV

Remuneração do trabalho

Cláusula 20.^a

Definição de remuneração do trabalho e forma de pagamento

1- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depó-

sito à ordem do trabalhador.

2- No ato do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento, em suporte digital ou físico, de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante ilíquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho suplementar, noturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Remuneração base

A remuneração base mínima é a constante do anexo IV do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1- Não são aplicáveis diuturnidades no âmbito deste CCT, com excepção dos trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor da revisão do presente CCT, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- No caso previsto na última parte do número anterior, se o trabalhador mudar para categoria profissional superior após a entrada em vigor da revisão do presente CCT, ser-lhe-á aplicável o disposto na primeira parte do número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, se à data da entrada em vigor da revisão do presente CCT já tiver decorrido 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade, o trabalhador terá direito a esta, mesmo que mude de categoria.

4- 5- Para efeitos do disposto nos números 2 e 4 da presente cláusula, o valor de cada diuturnidade é de 22,00 € (2005), 22,55 € (2006), 23,22 € (2007), 23,71 € (2008) e 24,30 €, até ao limite máximo de 5 (cinco) diuturnidades.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 10 do mês de dezembro.

2- No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifica o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3- Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- A entidade empregadora poderá optar por efetuar o pagamento fracionado do subsídio de Natal em duodécimos ao longo do ano civil a que respeita, numa base de 1/12 (um doze avos) por cada mês, a pagar em simultâneo com o vencimento mensal do trabalhador, mediante acordo escrito entre as partes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora que pretenda optar pelo regime do pagamento fracionado do subsídio de Natal deverá comunicar a sua opção ao trabalhador, por escrito, até ao dia 10 de Janeiro do ano civil a que se refere, mantendo-se tal regime em vigor salvo comunicação escrita em contrário a efetuar no mesmo prazo.

Cláusula 24.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, 5 (cinco) dias antes do seu início.

3- Sempre que se verifiquem aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores estes terão direito a receber a diferença do respetivo subsídio.

4- A entidade empregadora poderá optar por efetuar o pagamento fracionado do subsídio de férias em duodécimos ao longo do ano civil a que respeita, numa base de 1/12 (um doze avos) por cada mês, a pagar em simultâneo com o vencimento mensal do trabalhador, mediante acordo escrito entre as partes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora que pretenda optar pelo regime do pagamento fracionado deverá comunicar a sua opção ao trabalhador, por escrito, até ao dia 10 de Janeiro do ano civil a que se refere, mantendo-se tal regime em vigor salvo comunicação escrita em contrário a efetuar no mesmo prazo.

Cláusula 25.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito à seguinte retribuição específica mínima, em função da modalidade acordada:

a) Igual a 30 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Igual a 15 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho com determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Igual a 10 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho acordado.

Cláusula 26.^a

Subsídio global ou por tarefa (subsídio de navios)

1- Mediante acordo escrito prévio, empregador e trabalhador podem supletivamente convencionar a atribuição de um subsídio global, mensal ou por tarefa (subsídio de navios), no qual se acham incluídas, substituindo-as:

a) a remuneração do trabalho suplementar não abrangido por isenção de horário;

b) a remuneração devida pela prestação de trabalho noturno, quando aplicável;

c) a remição das folgas devidas pela prestação do trabalho

suplementar.

2- O subsídio global, referido no número anterior, não inclui:

a) o pagamento da remuneração devida a título de isenção de horário de trabalho, quando exista;

b) os pagamentos devidos respeitantes a refeições, transporte e deslocações em serviço.

3- O regime remuneratório do trabalho suplementar, constante da presente cláusula é apenas aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de caixeiros-de-mar.

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, ou equiparados, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8 % da remuneração prevista para a classe D.

2- Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, ou equiparados, têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efetivo de exercício dessas funções.

3- Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efetiva prestação de serviço.

Cláusula 28.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1- Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 9, 68 € (nove euros e sessenta e oito).

2- Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

Cláusula 29.^a

Transportes em serviço

1- Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço, será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

a) Motociclos de 50 m³ de cilindrada - um décimo do preço da gasolina de 95 octanas;

b) Motociclos de 50 m³ a 250 m³ de cilindrada - um sétimo do preço da gasolina de 95 octanas;

c) Motociclos de cilindrada superior a 250 m³ ou automóveis - dois sétimos do preço da gasolina de 95 octanas.

2- Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3- Em caso de acidente por causa não imputável ao trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada em serviço não cobertos por seguro de terceiros, bem como os da perda do prémio de seguro.

4- Em caso de acidente por causa não imputável ao traba-

lhador, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço, devidamente autorizados pelo empregador, são da responsabilidade da entidade empregadora.

5- Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal, fixo ou variável, compensatório dos gastos dessa utilização.

Cláusula 30.^a

Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente o presta, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estadia e deslocação.

Cláusula 31.^a

Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

As partes chegaram a um acordo de princípio para que o trabalho suplementar seja pago com os seguintes acréscimos:

a) 40 % pela primeira hora ou fração desta prestado em dia útil durante o período diurno;

b) 50 % por hora ou fração subsequente diurno prestado em dia útil durante o período diurno;

c) 65 % por cada hora ou fração prestado em dia útil durante o período noturno;

d) 70 % por cada hora ou fração prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar - Transportes

Quando o trabalho suplementar noturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar - Refeições

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar durante as horas de refeição, nos termos e condições previstas nos números seguintes, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, de acordo com a seguinte tabela:

Refeição
Valor (em euros)

Pequeno-almoço

2,78 €

Almoço

10,00 €

Jantar

10,00 €

Ceia

6,70 €

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se horas de refeição - início e termo - as seguintes:

a) Pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas;

- b) Almoço, entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar, entre 19 e as 21 horas e
- d) Ceia, entre as 0 e as 7 horas.

3- Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior, o abono previsto nesta cláusula apenas será concedido quando o trabalhador preste um mínimo de 2 (duas) horas de trabalho suplementar no mesmo dia, quando se trate de dia útil, por um lado, e um mínimo de 1 (uma) hora de trabalho suplementar no mesmo dia, nos fins de semana e feriados.

4- Em qualquer dos casos previstos nesta cláusula, será igualmente concedido ao trabalhador um mínimo de meia hora como intervalo para refeição, salvo acordo entre as partes.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar cabe à entidade empregadora, que o pode delegar.

2- O exercício do poder disciplinar rege-se pelo disposto no presente CCT e pelo disposto na lei.

3- O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, sem prejuízo dos casos de suspensão e interrupção do prazo previstos na lei.

Cláusula 35.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) A perda dos dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 (vinte) dias uteis;
- b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 (trinta) dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 (noventa) dias.

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto na lei em relação à aplicação da sanção prevista na alínea f) do número 1, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à

culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 36.^a

Processo disciplinar

1- O procedimento disciplinar rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

2- Iniciado o procedimento, o empregador deverá comunicar ao trabalhador que tenha cometido infracção disciplinar, por escrito salvo no caso previsto na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, a instauração de processo disciplinar, mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao despedimento com justa causa e juntando nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta, que não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis.

3- Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a comunicação referida no número anterior terá de ser efectuada ao trabalhador por escrito, com expressa menção da intenção de proceder ao seu despedimento e ser acompanhada da nota de culpa e, na mesma data, o empregador remeterá igualmente à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à respectiva associação sindical, cópia da comunicação e da nota de culpa.

4- As comunicações ao trabalhador a que se referem os números anteriores podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador, ou pelo correio, por carta registada com aviso de recepção, dirigida para a residência do trabalhador, conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeitos pelo facto de serem devolvidas.

5- No caso previsto na parte final do número anterior, a notificação considera-se efectuada após o terceiro dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Cláusula 37.^a

Direitos e garantias do trabalhador

1- Sem prejuízo de outros direitos conferidos por lei, o trabalhador pode consultar o processo disciplinar durante o prazo fixado para a apresentação da sua defesa, podendo examiná-lo no local que lhe for indicado pelo empregador.

2- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua alegada participação nos mesmos, indicar testemunhas e identificar os factos sobre os quais pretende que sejam ouvidas, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas que indicar, bem como solicitar as diligências probatórias que considere mostrarem-se pertinentes para o esclarecimento da realidade dos factos.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total.

4- As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas, a menos que o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundadamente por escrito.

CAPÍTULO VI

Subsídio por doença e por morte do trabalhador

Cláusula 38.^a

Direitos do trabalhador na doença

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá, até nove meses consecutivos, a retribuição líquida que auferiria se estivesse ao serviço, devendo fazer entrega à entidade empregadora do valor do subsídio que vier a receber da segurança social ou companhia de seguros, no prazo de cinco dias úteis, a contar da data do recebimento dessa importância.

3- Para efeitos da parte final do número anterior a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à segurança social ou companhia de seguros autorizando o pagamento diretamente à mesma entidade empregadora.

4- Excetuam-se os subsídios previstos nas cláusulas 27.^a e 28.^a as quais pressupõem a efetiva prestação do serviço.

5- O disposto nos números anteriores será conjugado, se for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social.

Cláusula 39.^a

Subsídio por morte do trabalhador

1- Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, diretamente ou através de seguro, ao cônjuge ou equiparado, filhos ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

a) Três meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver um a cinco anos de serviço na empresa;

b) Seis meses de retribuição mensal, e o trabalhador tiver cinco a dez anos de serviço na empresa;

c) Nove meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver dez a vinte anos de serviço na empresa;

d) Doze meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

2- O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida, aplicando-se, supletivamente, a ordem indicada no número anterior.

3- Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efetuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

Cláusula 40.^a

Indeminizações por factos ocorridos em serviço

Além do seguro de acidentes de trabalho, regulado nos termos da lei, e fora do âmbito das respetivas coberturas, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais

ou profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação, no valor equivalente a 50 (cinquenta) vezes a retribuição mensal correspondente à classe D da tabela salarial.

CAPÍTULO VII

Formação profissional

Cláusula 41.^a

Formação profissional

1- Os trabalhadores têm direito a formação contínua nos termos previstos no Código do Trabalho.

2- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

4- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 42.^a

Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas ao sindicato signatário até ao dia 15 (quinze) do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas dos respetivo mapa, de modelo a fornecer pelo sindicato signatário.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 43.^a

Comissão paritária

1- A fim de interpretar e integrar as cláusulas e lacunas des-

te contrato, será constituída uma comissão paritária formada por quatro representantes, sendo dois do sindicato signatário e igual número da parte das associações de empregadores.

2- A comissão paritária poderá reunir, a qualquer tempo, por iniciativa de qualquer das partes, para verificar o cumprimento das disposições do presente CCT e propor às partes as medidas a tomar, devendo, na respetiva convocatória, indicar o objeto, o local, o dia e a hora da reunião.

3- No prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, sendo feita a correspondente comunicação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4- A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por iniciativa de uma delas, desde que, neste último caso, a convocação seja feita através de carta registada, com aviso de receção, enviada à outra parte com a antecedência mínima de 10 (dez) dias, indicando o objeto da reunião, o local, o dia e a hora.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada parte.

6- As deliberações apenas serão vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária.

7- As deliberações tomadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 44.^a

Resolução de conflitos

1- Os conflitos individuais e coletivos de trabalho relativos à aplicação, celebração ou revisão do presente CCT, ao suprimimento de omissões e à interpretação ou aplicação de disposições contratuais são confiados à comissão paritária referida na cláusula anterior.

2- Qualquer que seja a decisão da comissão paritária, qualquer das partes poderá submeter a questão controvertida a instância jurisdicional competente.

Cláusula 45.^a

Dever de diligência e boa fé

A assinatura do presente contrato pressupõe, por parte dos outorgantes, o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com maior prontidão.

Cláusula 46.^a

Regulamentação supletiva e remissões

1- Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades

empregadoras e os seus trabalhadores aplicar-se-ão, supletivamente, as disposições legais e regulamentares da legislação do trabalho.

2- São reguladas nos termos previstos no Código do Trabalho as matérias relativas a:

- a) Parentalidade;
- b) Estatuto de trabalhador-estudante;
- c) Trabalho a tempo parcial;
- d) Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho;
- e) Contagem do tempo em caso de cedência;
- f) Deveres, direitos e garantias das partes;
- g) Cessação do contrato de trabalho;
- h) Segurança e saúde no trabalho;
- i) Actividade sindical.

Cláusula 47.^a

Manutenção de direitos e regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderá resultar a redução de condições de trabalho, nomeadamente dos direitos e regalias dos trabalhadores já adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

Cláusula 48.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes reconhecem e declaram expressamente que o presente contrato colectivo de trabalho é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores aplicáveis ao sector.

ANEXO I

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

Classe	Categoria
A	Director
B	Chefe de serviços/coordenador
	Engenheiro informático
C	Chefe de secção
	Analista/programador
D	Administrativo/operacional 1.º nível ⁱ⁾
	Encarregado de armazém
	Encarregado de parque de contentores
	Caixeiro de mar 1.º nível
	Caixa
	Angariador de carga/promotor 1.º nível
E	Administrativo/operacional 2.º nível ⁱⁱ⁾
	Caixeiro de mar 2.º nível
	Angariador de carga/promotor 2.º nível

F	Administrativo/operacional 3.º nível ⁱⁱⁱ⁾
	Caixeiro de mar 3.º nível
	Angariador de carga/promotor 3.º nível
	Fiel de armazém
	Fiel de parque de contentores
G	Aspirante
	Contínuo
	Recepcionista ^{iv)}
	Conferente de armazém
	Conferente de parque de contentores
	Guarda/rondista/vigilante
	Operador de máquinas
H	Servente
	Embalador
	Motorista
I	Praticante
J	Praticante estagiário
L	Auxiliar de limpeza

- i) Anterior primeiro oficial;
ii) Anterior segundo oficial;
iii) Anterior terceiro oficial;
iv) Inclui telefonista.

ANEXO II

Condições de promoção nas categorias profissionais

1- Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

De	A	Condições a satisfazer
Praticante estagiário	Praticante	Completar 1 ano de serviço na categoria
Praticante	Aspirante	Completar 2 anos de serviço na categoria
Aspirante	Administrativo operacional 3.º nível	Completar 2 anos de serviço na categoria

2- São extintas as promoções automáticas a partir da classe F, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Os trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor do presente CCT, com a classe F e E, se tiver decorrido 50 % do período necessário para beneficiar da promoção, serão obrigatoriamente promovidos à classe E ou D, logo que completem os seguintes prazos:

- a) 4 anos, da classe F para a classe E;
b) 5 anos, de classe E para a classe D.

ANEXO III

Definição de funções

Director - É o profissional que exerce cargo(s) de responsabilidade diretiva, dependendo diretamente da administração/gerência.

De acordo com as orientações que lhe forem fixadas, coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira, procedendo à verificação de custos; implementa medidas que considere relevantes/convenientes para o bom funcionamento da empresa, do departamento, secção ou estrutura equivalente; zela pelo cumprimento das normas e procedimento regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de atividade a apresentar à administração/gerência; dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento informático; toma decisões de responsabilidade, adequando o seu poder de decisão à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa. As decisões que toma inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global da empresa.

Executa funções de consultor no seu campo de atividade.

Chefe de serviços/coordenador - É o profissional que, por nomeação da entidade patronal, dirige, coordena, organiza e supervisiona o trabalho de um grupo de profissionais com atividades afins.

Tem funções de orientação e fiscalização de determinado grupo de trabalhadores, planeamento das suas actividades segundo as orientações e fins definidos superiormente, almejando o bom funcionamento dos serviços. Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas. Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Engenheiro informático - É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções hardware, analisa, administra e configura sistemas informáticos e coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Chefe de secção - É o profissional que, por nomeação patronal, chefia uma área de actividade da empresa.

Organiza, distribui o trabalho, coordena e verifica a qualidade e a oportunidade da sua execução; Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência dos trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os; Propõe medidas para o bom funcionamento dos serviços; Zela pelo aperfeiçoamento e formação profissional dos trabalhadores da sua secção.

Analista/programador - É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento informático da informação/assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos.

Administrativo/operacional - 1.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da actividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e softwares adequados à sua função.

Administrativo/operacional - 2.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, com maior responsabilidade e/ou autonomia face a profissional do nível anterior, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da actividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e softwares adequados à sua função.

Administrativo/operacional - 3.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, com maior responsabilidade e/ou autonomia face a profissional do nível anterior, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da actividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e softwares adequados à sua função.

Aspirante - É o profissional que coadjuva o administrativo/operacional/serviços gerais e desempenha funções de apoio e suporte de modo a adquirir as competências profissionais que o habilitem à subida de categoria profissional.

Praticante - É o profissional que coadjuva o aspirante e desempenha funções de apoio e suporte de modo a adquirir as competências profissionais que o habilitem à subida de categoria profissional.

Motorista - É o profissional que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desses veículos, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações, avarias, etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo as normas estabelecidas.

Recepcionista - É o profissional que recebe os visitantes e se informa das suas pretensões, anunciando-os e indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Vigia e regista as entradas e saídas de pessoas, veículos, mercadorias, volumes, zelando pela defesa e preservação das instalações e outros valores.

Auxiliar de limpeza - É o profissional que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa e outros serviços gerais qualificados.

Conferente de armazém - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Conferente de parque de contentores - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias e valores em parques de contentores.

Embalador - É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou

acondiciona nos recipientes objectos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de parque de contentores - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fiel de parque de contentores - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de contentores e/ou materiais; Executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos contentores e/ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

Guarda/rondista/vigilante - É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, de veículos, mercadorias e volumes.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador
Operador de monta-cargas
Operador de ponte móvel
Operador de grua
Operador de balança ou báscula

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

Caixa - É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e/ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e/ou estabelecimento.

Caixeiro de mar - É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios.

Angariador de carga/promotor - É o trabalhador que, quer n escritório quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

Praticante estagiário - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores

ANEXO IV

Tabela de remunerações

Classe	Categoria	Remuneração
A	Director	1 800,00 €
B	Chefe de serviços/coordenador	1 262,92 €
	Engenheiro informático	
C	Chefe de secção	1 080,67 €
	Analista/programador	
D	Administrativo/operacional 1.º nível	981,37 €
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de parque de contentores	
	Caixeiro de mar 1.º nível	
	Caixa	
	Angariador de carga/promotor 1.º nível	
E	Administrativo/operacional 2.º nível	934,25 €
	Caixeiro de mar 2.º nível	
	Angariador de carga/promotor 2.º nível	
F	Administrativo/operacional 3.º nível	874,29 €
	Caixeiro de mar 3.º nível	
	Angariador de carga/promotor 3.º nível	
	Fiel de armazém	
	Fiel de parque de contentores	
G*	Aspirante	770,98 €
	Contínuo	
	Recepcionista	
	Conferente de armazém	
	Conferente de parque de contentores	
	Guarda/rondista/vigilante	
	Operador de máquinas	
H	Servente	716,53 €
	Embalador	
	Motorista	
I	Praticante	617,35 €
J	Praticante estagiário	531,33 €
L	Auxiliar de Limpeza	615,42 €

* Os trabalhadores com a categoria profissional de aspirante ou da mesma classe remuneratória que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efetiva prevista, na tabela que vigorar para a sua classe.

Número de empregadores abrangidos pelo presente CCT: 82.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT: 1400.

Lisboa, 29 de Julho de 2015.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Maria Inês Rodrigues Marques, mandatário.

Afonso José Almeida Candeias, mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP:

Rui d'Orey, mandatário.

António Belmar da Costa, mandatário.

Pela ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

Carlos Perpétuo, mandatário.

Depositado em 3 de agosto de 2015, a fl. 177 do livro n.º 11, com o n.º 101/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEPP e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU -
Revisão global**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1.º Revisão global do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEPP e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2007, com as revisões parciais (alterações salariais e outras) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2011 e revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2015.

2.º O presente contrato entra em vigor 5 dias após publicação ou em 31 de agosto de 2015, consoante o que se verificar primeiro, e substitui imediatamente todos os outros existentes entre as partes.

Lisboa, a 21 de julho de 2015.

Pela Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEPP:

António José Sarmento, mandatário com poderes para o acto.

Pelo Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU:

Daniel Augusto Melo Rosa, mandatário com poderes para o ato.

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e os trabalhadores docentes sindicalizados ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, abrangendo 480 (quatrocentos e oitenta) empregadores e 2500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores docentes, bem como os trabalhadores docentes que a ela adiram.

2- Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre educação, ensino e formação coletivo a mais de cinco crianças.

3- As disposições do presente contrato coletivo de trabalho consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

4- Enquanto não forem regulamentados os custos de adesão individual ou publicada portaria de extensão, a adesão à presente convenção é livre.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até 31 de agosto, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, nos termos da lei, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que esta convenção representa, no seu todo, um tratamento globalmente mais favorável, a presente convenção revoga integralmente a convenção anterior.

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

f) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

h) Contribuir para a melhoria do desempenho do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela Direcção Pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;

e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea i) do artigo 4.º,

até 30 dias após o termo do respetivo curso;

f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;

g) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;

j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

m) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

n) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos

1- São deveres profissionais específicos dos docentes:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas do órgão de direção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

c) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

d) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

e) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

f) Não lecionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento, salvo autorização expressa da direção pedagógica.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

e) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

h) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

n) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

o) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 8.º

Formação profissional

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

Artigo 9.º

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Artigo 10.º

Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço.

2- Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais do que um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respetivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

3- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

4- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

5- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

7- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

8- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público não superior desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de perda de dias de férias, de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após a entrada em vigor do presente contrato, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada ao presente contrato.

12- A carreira docente tem um condicionamento na pas-

sagem, do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis 1 e 2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

Artigo 11.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou equiparado que, de acordo com a legislação em vigor, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, exceto se a entidade patronal entender o contrário.

3- Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço e os docentes legalmente dispensados da profissionalização serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.

4- Os docentes que, nos termos dos números anteriores, forem reclassificados, são enquadrados na carreira para que transitam no nível com salário imediatamente superior ao que auferiam, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 12.º

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação, durante um ano consecutivo, de um período normal de trabalho semanal de 35 horas.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

Artigo 13.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

Artigo 14.º

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau

de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 15.º

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Artigo 16.º

Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 17.º

Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, pode a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

Artigo 18.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 19.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1- O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos períodos normais definidos no artigo 20.º, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina ou diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao número 2 do artigo 24.º

6- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 20.º

Componente letiva

1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

a) Educador de infância e professor do 1.º CEB - vinte e cinco horas de trabalho letivo;

b) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário - vinte e duas horas de trabalho letivo;

c) Outros trabalhadores com funções docentes - vinte e cinco horas de trabalho letivo.

2- Os horários letivos dos docentes são organizados de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- Se a componente letiva do trabalho semanal do docente referida na alínea b) do número 1 for superior a 1100 minutos, a diferença, até ao limite dos 1320 minutos, será deduzida à componente não letiva de estabelecimento, por conta dos intervalos entre aulas.

4- Por acordo das partes, o período normal de trabalho letivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho letivo semanal.

5- Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário letivo superior a trinta e três horas, ainda que lecionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior,

quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor, constitui justa causa de rescisão do contrato.

7- No caso dos docentes que lecionam em cursos profissionais, a componente letiva do período normal de trabalho prevista no número 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas letivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva acordada.

8- Caso o estabelecimento de ensino não efetue a dedução prevista no número 3, esse tempo será pago nos termos do disposto no artigo 44.º

9- Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de diretores de turma ou cargos de igual conteúdo funcional os respetivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho letivo semanal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no número 1.

Artigo 21.º

Organização da componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da Di-

recção Pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 50 % da componente não letiva.

7- No caso da componente letiva, por acordo das partes, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva de trabalho individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de trabalho de estabelecimento.

Artigo 22.º

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

Artigo 23.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 31.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 24.º

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- Uma vez atribuído, o horário letivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação e Ciência poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço letivo do docente.

2- Se se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento.

3- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a lecionar.

4- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5- Para os trabalhadores dos serviços gerais adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respetiva, segundo as necessidades do estabelecimento.

Artigo 25.º

Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que lecionam, e os não docentes, por categoria profissional.

Artigo 26.º

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco horas semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 27.º

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- Sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número

anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas em cada um dos períodos do dia.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 28.º

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos habituais.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 29.º

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

Artigo 30.º

Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituído terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

Artigo 31.º

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 32.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

5- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

6- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas estabelecidas por lei.

Artigo 33.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- 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.

Artigo 34.º

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 35.º

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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 36.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Artigo 37.º

Encerramento para férias

1- A entidade patronal pode encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, quer por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de julho e 31 de agosto, quer por período inferior a 15 dias consecutivos nos restantes períodos de interrupção das atividades letivas.

2- A entidade patronal pode ainda encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Artigo 38.º

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

7- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

8- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 39.º

Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 41.º

4- Excetuam-se do disposto no número anterior os profes-

sores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas letivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas letivas semanais por cinco.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 40.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

10- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 41.º

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 42.º

Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 do

artigo 19.º

4- Quando o horário letivo dos docentes referidos na alínea b) do número 1 do artigo 20.º for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$Rm/22 \cdot n$$

em que:

Rm = retribuição mensal

n = número de horas superiores a 22

5- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com caráter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica.

6- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) o número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos, nos ensinos pré-escolar e primeiro ciclo do ensino básico, ou inferior a 20 alunos nos segundo e terceiro ciclos do ensino básico e ensino secundário;

c) pratiquem anuidades que impliquem um valor/turma inferior ao valor/turma previsto no contrato de associação.

Artigo 43.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = $(12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = $Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$

Artigo 44.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a redução equivalente do tempo de trabalho ou a remuneração especial, nos termos do código do trabalho.

Artigo 45.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o

acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

Artigo 46.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 47.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,33 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 48.º

Retribuição das férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 49.º

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 50.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 51.º

Regime de pensionato

1- Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) 162,74 €, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a 1071,20 €;

b) 98,88 €, para os restantes trabalhadores docentes.

2- Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3- Para efeitos do presente artigo, consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da lecionação têm alojamento e tomam todas as refeições, e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da lecionação têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 52.º

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 53.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 54.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da Autorização Provisória de Lecionação concedida pelo Ministério da Educação e Ciência para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 55.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 56.º

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangam nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 57.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 58.º

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 59.º

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 60.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito

reservado pela entidade patronal, 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, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 62.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Artigo 66.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotiza-

ções sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 67.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Artigo 68.º

Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69.º

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas pro-fissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

Artigo 71.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o

seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Disposições transitórias

1- O tempo de serviço decorrido entre 1 de setembro de 2013 e 31 de agosto de 2015 releva para efeitos de reclassificação e progressão na nova carreira, a terem lugar em 1 de setembro de 2015, apenas para os docentes que estiverem abrangidos pelo presente contrato na data da sua entrada em vigor.

2- Os docentes que aderirem ao presente contrato após 1 de Setembro de 2014 e que beneficiaram, a partir desta última data, de vencimento superior ao nele previsto, permanecerão no nível em que forem classificados por um tempo adicional equivalente ao tempo decorrido entre 1 de setembro de 2014 e a data de adesão.

3- Caso a entidade empregadora não aplique aos trabalhadores que adiram ao presente contrato após 1 de setembro de 2014 o disposto no número 1 do artigo 73.º e em, pelo menos um dos números anteriores, fica obrigada a compensar pecuniariamente os trabalhadores abrangidos pelo mesmo, desde 1 de setembro de 2014, no valor correspondente à diferença entre a remuneração efectivamente auferida e aquela a que teriam direito caso tivessem progredido nos termos do CCT anterior.

4- Os estabelecimentos de ensino que utilizem o mecanismo previsto nos números 5 e 6 do artigo 42.º, deverão, no prazo de 30 dias a contar da data de aplicação, comunicar tal facto e as condições de aplicação do mesmo às partes outorgantes do presente contrato para que estas possam avaliar anualmente os efeitos deste mecanismo.

5- Os docentes que estiverem abrangidos pelo presente contrato na data da sua entrada em vigor, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12 do artigo 10.º, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € (cinquenta euros mensais), a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2, e apenas até progredirem para o nível seguinte, vencendo-se o primeiro acréscimo no momento em que o constrangimento produz efeitos para o trabalhador.

5- No dia um do mês seguinte à entrada em vigor do presente contrato, os docentes que progrediram a 1 de setembro de 2014 são reposicionados na categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

6- No caso dos docentes reposicionados nos termos do nú-

mero anterior, quando, por aplicação do presente contrato, reunirem condições para progredir para categoria e nível superior, esta progressão não produz efeitos no mês de setembro mas no mês de fevereiro seguinte.

Artigo 73.º

Disposições finais

1- Considerando que o presente contrato colectivo de trabalho contem um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores por ele abrangidos, a adesão ao mesmo implica a aceitação expressa de todas as condições nele previstas, nomeadamente o regime de carreira e cláusulas de natureza pecuniária, mesmo que tal implique a redução da remuneração em função das tabelas do anexo III.

2- As categorias profissionais B, C, D, E, F, G, H, I e J são extintas, sendo os trabalhadores nelas classificados reclassificação nas novas tabelas do seguinte modo:

2.1- Os trabalhadores da categoria B são reclassificados na tabela A, considerando o seu tempo de serviço, mas só progredem até A2;

2.2- Os trabalhadores das categorias C, F, G, H, I e J são reclassificados na categoria P, considerando o seu tempo de serviço;

2.3- Os trabalhadores da categoria D são reclassificados na categoria A, considerando o seu tempo de serviço, mas mantêm a sua retribuição actual por 2 anos. Quando leccionem em estabelecimentos de ensino só com pré-escolar ou só com pré-escolar e primeiro ciclo do ensino básico, mantêm a sua retribuição actual por 3 anos;

2.4- Os trabalhadores classificados na categoria E7, E8, E9 são reclassificados em A8. Só progredem até A2;

2.5- Os trabalhadores classificados na categoria E6 e E5 são reclassificados em A7, mantendo a sua retribuição actual, e começam a contar tempo de serviço no início do novo escalão. Só progredem até A2;

2.6- Os trabalhadores classificados em E4 são reclassificados em A6 mantendo a sua retribuição actual e começam a contar tempo de serviço no início do escalão. Só progredem até A2;

2.7- Os trabalhadores classificados em E3 e E2 são reclassificados em A5 mantendo a sua retribuição actual e começam a contar tempo de serviço no início do escalão. Só progredem até A2;

2.8- Os trabalhadores classificados em E1 são reclassificados em A2 mantendo a sua retribuição actual. Só progredem até A2.

3- Os docentes do ensino artístico especializado sem habilitação própria mantêm o vencimento actual até obterem a habilitação exigida.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho

aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

– a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

– é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

– o valor da média é arredondado à unidade;

– ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A Avaliação de Desempenho Docente é da responsabilidade da Direção Pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a Comissão de Avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela Direção Pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à Direção Pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Planificações letivas;

b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada;

f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para lecionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Conhecimentos científicos e didáticos
- 2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos
- 3- Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)
- 4- Identificação e vivência do projeto educativo
- 5- Comunicação
- 6- Planeamento
- 7- Procura de informação e atualização de conhecimentos
- 8- Avaliação

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Relação com os alunos e encarregados de educação
- 2- Envolvimento com a comunidade educativa

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Liderança
- 2- Motivação
- 3- Delegação
- 4- Planeamento e controlo
- 5- Estratégia
- 6- Gestão da inovação

Grelhas de avaliação de desempenho		
Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para lecionar	1. Conhecimentos científicos e didáticos	1. Evidencia o conhecimento das matérias 2. Explica com clareza as áreas do seu domínio científico 3. Apresenta informação (científica) precisa e atualizada 4. Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno 5. Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação
	2. Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos	1. Apoia os alunos na aquisição de novas competências 2. Motiva os alunos para a melhoria 3. Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências 4. Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem 5. Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo 6. Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação

	3. Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)	1. Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos 2. Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver 3. Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação) 4. Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos 5. Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos
	4. Identificação e vivência do projeto educativo	1. Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada 2. Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola
	5. Comunicação	1. Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa 2. Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa 3. Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua 4. Promove competências eficazes de comunicação
	6. Planeamento	1. Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas 2. Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos 3. Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo 4. Planifica adequadamente os temas das aulas 5. Planifica adequadamente as aulas 6. Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos 7. Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar

	7. Procura de informação e atualização de conhecimentos	<ol style="list-style-type: none">1. Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem2. Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos3. Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais4. Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação5. Participa em ações de formação propostas pela escola	Competências sociais e de relacionamento	1. Relação com os alunos e encarregados de educação	<ol style="list-style-type: none">1. Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas2. Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas3. Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos4. Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos5. Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos6. Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes7. Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação8. Promove um ambiente disciplinado9. Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos10. Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno
	8. Avaliação	<ol style="list-style-type: none">1. Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem2. Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente3. Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo4. Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação5. Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno6. Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas.7. Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno		2. Envolvimento com a comunidade educativa	<ol style="list-style-type: none">1. Demonstra estar integrado na comunidade educativa2. Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa)3. Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado4. Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola
Competências profissionais e de conduta	1. Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas	<ol style="list-style-type: none">1. Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas2. Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.3. Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.)4. Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola5. Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola			

Competências de gestão - Nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo I	1. Liderança	1. Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores 2. Favorece a autonomia progressiva do colaborador 3. Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão 4. É um exemplo de comportamento profissional para a equipa 5. No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação
	2. Motivação	1. Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita 2. Elogia com clareza e de modo proporcionado 3. Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores
	3. Delegação	1. Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado 2. Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores 3. Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final 4. Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas 5. Controla em grau adequado
	4. Planeamento e controlo	1. Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais 2. Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave
	5. Estratégia	1. Formula uma visão estratégica positiva e motivante 2. Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão 3. Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão 4. O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão 5. A sua ação é um exemplo de coerência com a visão 6. Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade

	6. Reconhecimento	1. Reconhece boas práticas 2. Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras)
	7. Gestão da inovação	1. Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação 2. Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação 3. Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação 4. Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos
	8. Avaliação	1. Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados 2. Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação 3. Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular.

ANEXO III

Tabelas salariais

Categoria A - docentes profissionalizados com grau superior

Categoria A - Docentes profissionalizados com grau superior		
Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 125,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 395,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 510,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 750,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 950,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 100,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 405,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 050,00 €
36 anos		
37 anos		

Categoria K - docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	964,01 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 087,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 143,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 214,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 395,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	K3	1 489,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	K2	1 637,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	K1	1 950,00 €
36 anos		
37 anos		

Categoria P - docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	900,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	950,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 000,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 050,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 100,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P3	1 150,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	P2	1 200,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	P1	1 250,00 €
36 anos		
37 anos		

Depositado em 3 de agosto de 2015, a fl. 177 do livro n.º 11, com o n.º 102/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras

O CCT para os Centros de Abate de Aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47 de 22 de dezembro de 2012, e a alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24 de 29 de junho de 2014, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2-

3- A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2015 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4-

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

Cláusula 11.ª

Acessos

I - Normas genéricas

1-

2-

II - Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

.....

B) Trabalhadores eletricitas:

.....

C) Trabalhadores metalúrgicos:

.....

D) Trabalhadores em carnes:

.....

E) Trabalhadores administrativos:

1- Nas profissões administrativas com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 2.

2- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais e oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3- Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4- Sempre que circunstâncias excecionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5- A alteração constante do número anterior, terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência no caso de trabalho no dia de descanso semanal complementar e cinco dias no dia de descanso semanal obrigatório.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, nos termos do número 4, auferirá uma remuneração acrescida de 50 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7- Sempre que a alteração do dia de descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8- Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos diários para o pequeno-almoço e lanche, sem prejuízo da laboração normal. Por acordo com o trabalhador, estes dois intervalos podem ser convertidos numa única pausa.

9- Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10- O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo as exceções previstas na cláusula 18.^a

Cláusula 18.^a

Horário especial de trabalho

1- Por necessidade comprovada de laboração da empresa, o horário de trabalho diário poderá iniciar-se a partir das 6 horas, respeitando o estipulado na cláusula 17.^a

2- Excecionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

3- Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

4- O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho noturno previsto neste CCT.

5- Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

.....

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

- 1-
2-
3-

- 4-
5-
6-
7-

8- Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de retribuições mínimas dos trabalhadores administrativos constante do anexo II.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

- 3-
4-

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição horária normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 25 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
b) 37,5 % nas horas ou frações subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
c) 50 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriados.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 43.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

- a):
Pequeno-almoço 3,60 €
Almoço ou jantar 14,80 €
Diária completa 44,00 €
Dormida com pequeno-almoço 27,50 €

Ceia 8,00 €
ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- b)
2-
3-

Cláusula 44.^a

Subsídio de frio

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 25,50 € mensais.

- 2-

Cláusula 96.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 4,65 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

- 2-

Cláusula 107.^a

Manutenção de regalias anteriores

- 1-
2- A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2012, e alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24 de 29 de agosto de 2014.

Cláusula 109.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

Cláusula 111.^a

Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 30 de setembro de 2015.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

.....
.....

K) Trabalhadores administrativos:

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de serviços - Superintende, organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividades da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos;

procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Diretor de serviços - Planeia, dirige, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas do diretor-geral, administrador ou seus delegados.

Estagiário - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias,

extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de secretariado - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

Telefonista - 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. Deve atribuir-se a categoria de telefonista de 1.ª sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

ANEXO II

Tabela salarial - Produção e comerciais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Encarregado de matadouro	668,00 €
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção	600,00 €
	Encarregado de expedição	
	Encarregado de manutenção	
	Inspetor de vendas	

III	Motorista de pesados	584,00 €
IV	Aproveitador de subprodutos	544,00 €
	Caixeiro de 1.ª	
	Fogoeiro	
	Mecânico de automóveis de 1.ª	
	Motorista/distribuidor	
	Oficial eletricista	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 1.ª	
V	Serralheiro mecânico de 1.ª	517,00 €
	Vendedor	
	Ajudante de motorista/distribuidor	
	Apontador	
	Caixeiro de 2.ª	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 2.ª	
	Pedreiro	
VI	Serralheiro civil de 2.ª	515,00 €
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação	
	Empregado de refeitório	
VII	Guarda	511,00 €
	Manipulador	
	Caixeiro de 3.ª	
	Mecânico de automóveis de 3.ª	
	Pré-oficial eletricista do 2.º período	
	Serralheiro civil de 3.ª	
	Serralheiro mecânico de 3.ª	
VIII	Servente de pedreiro	507,00 €
	Trabalhador da apanha	
	Ajudante de fogoeiro	
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Ajudante de serralheiro civil	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
	Pré-oficial eletricista do 1.º período	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	
	Praticante de caixeiro	
	Praticante	
	Servente de limpeza	

Tabela salarial - Administrativos

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Diretor de serviços	995,00 €
II	Contabilista/técnico oficial de contas	970,00 €

III	Chefe de serviços Tesoureiro	885,00 €
IV	Chefe de secção Técnico administrativo Técnico de contabilidade Técnico de secretariado	694,00 €
V	Assistente administrativo de 1.ª Caixa	624,00 €
VI	Assistente administrativo de 2.ª	574,00 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª	530,00 €
VIII	Telefonista de 1.ª	517,00 €
IX	Telefonista de 2.ª	512,00 €
X	Assistente administrativo de 3.ª (até 1 ano) Estagiário	507,00 €

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Contabilista/técnico oficial de contas;
Diretor de serviços.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Técnico de contabilidade;
Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Chefe de secção;
Encarregado de expedição;
Encarregado de manutenção.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo;
Técnico de secretariado;
Inspetor de vendas.

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa.

5.2- Comércio:

Caixeiro;
Vendedor.

5.3- Produção:

Aproveitador de subprodutos;
Matador manipulador;
Pendurador.

5.4- Outros:

Apontador;
Expedidor;
Fogueiro;
Mecânico de automóveis;
Motorista de pesados;
Motorista-distribuidor;
Oficial eletricista;
Pedreiro;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

6- Profissionais semiquualificados:

Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório;
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;
Telefonista.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Trabalhador da apanha;
Guarda.

Estágio e aprendizagem

A- Praticantes e aprendizes:

A.2- Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;
Praticante de caixeiro.

A.3- Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogueiro;
Ajudante de mecânico de automóveis;
Ajudante de serralheiro civil;
Ajudante de serralheiro mecânico;
Praticante (em carnes);
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial eletricista.

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves - Ancave:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 31 de julho de 2015, a fl. 177 do livro n.º 11, com o n.º 98/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Confederação Geral de Sindicatos Independentes - CGSI - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 29 de abril de 2015, transitada em julgado em 22 de junho 2015, no âmbito do processo n.º 5/14.4T9LSB, que o Ministério Público moveu contra a

Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, que correu termos no Comarca de Lisboa - Instância Central - 1.ª Secção Trabalho - J2 - foi declarada a nulidade da alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2013.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) - Constituição

Estatutos aprovados em 27 de março de 2015.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Denominação, sede e objetivos

Artigo 1.º

A Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (abreviadamente designada por A.H.S.A.), é uma associação

sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

Artigo 2.º

1- A A.H.S.A. tem a sua sede em Horta dos Reis, Edifício Vale Bom, 7630-150 Odemira.

2- Por deliberação da direção, a A.H.S.A. pode deslocar a sua sede para outra morada ou estabelecer delegações noutros pontos do território por ela abrangidos.

Artigo 3.º

1- A A.H.S.A. tem por objetivos:

a) A prossecução e defesa dos interesses económicos, culturais e profissionais dos seus associados, bem como dos va-

lores de responsabilidade social e ambiental na zona onde estão inseridos.

b) Representar os associados junto de entidades e instituições oficiais nacionais e estrangeiras.

c) Promover a colaboração dos associados com seus congéneres nacionais e estrangeiros.

d) Editar e publicar documentos, bem como quaisquer outras publicações.

e) Constituir, administrar e participar em fundos destinados a apoiar a associação e os empresários hortícolas, empresários frutícolas e os empresários florícolas.

f) Exigir perante as autoridades responsáveis e tutelares o direito de consulta sobre todos os assuntos que respeitem a temática da A.H.S.A.

g) Promover formação profissional às empresas associadas e colaboradores das mesmas.

h) Disponibilizar aos seus associados a assistência técnica, administrativa e jurídica, que estes lhe solicitem.

CAPÍTULO SEGUNDO

Constituição e símbolos

Artigo 4.º

A A.H.S.A. é constituída por um número indeterminado de sócios.

Artigo 5.º

Constituem símbolos da associação aqueles que forem escolhidos por maioria pela direção, após ratificação pela assembleia geral.

CAPÍTULO TERCEIRO

Dos associados e dos membros contribuintes, aderentes e honorários

Artigo 6.º

A A.H.S.A. tem quatro categorias de associados:

- 1- Sócios ordinários;
- 2- Sócios contribuintes;
- 3- Sócios aderentes;
- 4- Sócios honorários.

Serão sócios ordinários os associados da A.H.S.A. todos os empresários de horticultura, fruticultura e floricultura, cujas explorações que se situem no concelho de Odemira ou concelhos limítrofes e que sejam beneficiários do perímetro de rega do Mira, possuam contabilidade organizada e cujo rendimento do agregado familiar seja pelo menos de 50 % proveniente das atividades horto-fruti-florícolas.

Serão sócios contribuintes as cooperativas e associações que queiram colaborar na prossecução dos objetivos da A.H.S.A., demonstrando interesse pelo trabalho desenvolvido por esta.

Serão sócios aderentes, os empresários que embora não

satisfaçam os requisitos de sócios ordinários, manifestem interesse pela actividade desenvolvida pela A.H.S.A. Se a colaboração prestada por estes sócios revelar importância manifesta para os objetivos da associação, estes poderão adquirir os mesmos direitos e deveres dos associados, nomeadamente direito de voto.

Serão sócios honorários, todas as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras que pela sua qualificação ou serviços relevantes prestados à associação, sejam reconhecidos como tais pela assembleia geral.

Artigo 7.º

Os candidatos a sócios serão admitidos das seguintes formas:

1- Os sócios ordinários, contribuintes e aderentes apresentarão à direção uma proposta que terá de ser subscrita por dois associados.

2- Os honorários, por proposta de pelo menos 80 % dos sócios em assembleia geral convocada para o efeito.

Artigo 8.º

1- São direitos dos associados:

- a) Participar nas atividades da A.H.S.A.;
- b) Beneficiar, no âmbito das atividades da associação, de apoio e assistência para o exercício da sua atividade horto-fruti-florícola;
- c) Participar nas reuniões da assembleia geral;
- d) Eleger os membros para os corpos sociais;
- e) Ser eleito para os corpos sociais;
- f) Ser informado do funcionamento da A.H.S.A. através dos seus órgãos;
- g) Dar sugestões para o funcionamento da associação;
- h) Propor a admissão de associados;
- i) Pedir a demissão.

2- Os direitos consignados nas alíneas d) e e) do número um, só respeitam aos associados com mais de um ano de filiação associativa.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar atempadamente à A.H.S.A. as quotas e contribuições previstas nos estatutos e regulamentos assim como a jóia prevista para os novos sócios;
- b) Cumprir os estatutos, os regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;
- c) Exercer com diligência os cargos associativos para os quais foram eleitos ou designados;
- d) Não assumir condutas ofensivas ou desprestigiantes, e participar ativamente no funcionamento da associação, contribuindo para a realização dos seus fins;
- e) Participar nas actividades promovidas pela A.H.S.A.;
- f) Prestar à associação toda a colaboração, sempre que lhes seja solicitada;
- g) Participar nas votações da assembleia geral;
- h) Respeitar e cumprir a legislação aplicável do ponto de vista ambiental, nomeadamente a que for emanada pelo PNSACV, bem como na área da responsabilidade social.

Artigo 10.º

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Por pedido de demissão;
 - b) Por demissão compulsiva, desde que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação, suscetíveis de afetarem o prestígio ou bom nome daquela, especialmente nas áreas de responsabilidade social e ambiental;
 - c) Sempre que se verifique o não cumprimento do determinado nos presentes estatutos;
 - d) Por demissão automática em caso de não pagamento de quotas por um período de seis meses.
- 2- A exclusão de associado pertence à direção, que tem de informar o associado por carta registada com aviso de receção, podendo aquele recorrer para a assembleia geral seguinte ao ato da sua exclusão, desde que comunique tal intenção ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de quinze dias.

CAPÍTULO QUARTO

SECÇÃO PRIMEIRA

Dos corpos sociais

Artigo 11.º

1- A associação é constituída pelos seguintes órgãos:

- a) Assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

SECÇÃO SEGUNDA

Da assembleia geral

Artigo 12.º

1- Constituem a assembleia geral todos os sócios ordinários podendo os restantes associados assistir as reuniões, sem direito de voto.

2- As reuniões da assembleia geral terão lugar na sede ou em qualquer instalação condigna nas suas imediações ou arredores.

Artigo 13.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 14.º

1- A assembleia geral tem competência genérica, cabendo-lhe nomeadamente:

- a) Eleger, demitir e aceitar a demissão da mesa da assembleia geral;
- b) Eleger, demitir e aceitar a demissão da direção;
- c) Eleger, demitir e aceitar a demissão do conselho fiscal;
- d) Aprovar o relatório das atividades da direção;
- e) Aprovar o relatório e contas relativos às actividades do ano findo, e o planeamento das despesas do ano seguinte;

f) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos sociais por fatos praticados no exercício do cargo;

g) Dissolver a associação.

2- A demissão referida nas alíneas a), b) e c) só podem ocorrer em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com fundamento em graves e reiteradas violações dos estatutos.

Artigo 15.º

Nas assembleias gerais poderão estar presentes todos os titulares dos corpos sociais, bem como representantes de outras organizações, desde que convidados pela direção, sempre que se verifique previamente uma deliberação favorável da assembleia geral nesse sentido.

Artigo 16.º

A participação dos associados em assembleia geral é pessoal, podendo contudo, o associado fazer-se representar por um dos seus congéneres, desde que este se faça acompanhar de documento válida para o efeito.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa, a pedido da direção, ou de 10 % dos associados.

2- A assembleia geral terá duas sessões ordinárias em cada ano, uma em Novembro, para discussão e aprovação do orçamento de receitas e despesas do ano seguinte e outra até ao termo do 1.º trimestre de cada ano, para apreciação e aprovação do relatório de contas relativo ao ano anterior.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral é convocada por meio de correio electrónico, com antecedência mínima de 15 dias, no qual se publicará o dia, a hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Os documentos relativos a questões a submeter à apreciação da assembleia geral serão enviados por correio electrónico com, pelo menos, uma semana de antecedência à assembleia geral.

Artigo 19.º

1- Convocada a assembleia geral, esta só funcionará se estiverem presentes pelo menos metade dos associados com direito a voto. Estando devidamente convocados os associados com direito a voto e se não comparecerem nem se fizerem representar, dar-se-á início à reunião meia hora depois.

2- São anuláveis as deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

3- A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, salvo as que se referirem à alteração dos estatutos, que devem ser tomadas por uma maioria de dois terços dos sócios presentes, e a dissolução da associação, que deve ser tomada por mais de três quartos do número total dos sócios ordinários.

SECÇÃO TERCEIRA

Da direção

Artigo 20.º

1- A direção é constituída por um número ímpar e mínimo de três associados e um máximo de cinco, sendo um presidente, um vice-presidente um secretário, o qual exerce funções de tesoureiro e 2 vogais caso nos casos de 5 diretores.

2- Na constituição da direção devem estar representados os principais setores da horticultura, fruticultura e floricultura, com pelo menos um associado.

Artigo 21.º

À direção compete:

a) Representar a associação em juízo e em todos os atos e contratos que seja parte;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, contratando para tal o pessoal que considere necessário, fixando os respetivos vencimentos e condições de trabalho;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas, devendo estas ser acompanhadas de parecer do conselho fiscal;

e) Abrir e encerrar delegações ou representações da A.H.S.A.;

f) Nomear grupos de trabalho permanentes ou temporários;

g) Assegurar uma gestão financeira equilibrada;

h) Constituir um conselho consultivo constituído por um mínimo de três e um máximo de sete associados, que deverá emitir o seu parecer sempre que tal lhe for solicitado pela direção. Este parecer não terá carácter vinculativo;

i) Estabelecer o valor das quotas a pagar pelos associados;

j) Outorgar convenções coletivas de trabalho;

k) Outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, de qualquer tipo.

Artigo 22.º

1- A direção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for julgado necessário, cabendo ao presidente a convocatória para qualquer reunião extraordinária.

2- A direção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Artigo 23.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direção ou dos seus procuradores com poderes especiais para o ato.

2- Nos documentos de pagamento e levantamento de fundos é sempre necessária a assinatura do tesoureiro.

SECÇÃO QUARTA

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direção.

SECÇÃO QUINTA

Das eleições

Artigo 26.º

1- Os titulares dos órgãos sociais serão eleitos por dois anos, por lista, indicando-se o lugar para o qual o associado é candidato.

2- As listas de candidatos serão elaboradas em separado para cada órgão e serão apresentadas com um mínimo de dez dias úteis de antecedência até à data das eleições.

3- É permitida a reeleição dos membros dos órgãos sociais.

Artigo 27.º

1- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal faz-se por escrutínio secreto e universal em assembleia geral convocada para o efeito.

2- Findo o mandato, os titulares dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os titulares eleitos sejam empossados em ato de posse no livro de atas da assembleia geral.

3- Os titulares dos órgãos sociais eleitos tomarão posse nos quinze dias imediatos à eleição.

CAPÍTULO QUINTO

Da administração financeira e contas

Artigo 28.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

a) As quotas dos associados;

b) Quaisquer fundos, subsídios ou donativos, bem como o produto de venda de publicações;

c) Quaisquer outras receitas ou proveitos admitida pela direção.

Artigo 30.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar, votará também as contribuições a pagar pelos sócios.

CAPÍTULO SEXTO

Da alteração dos estatutos

Artigo 31.º

A assembleia geral que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para o efeito.

CAPÍTULO SÉTIMO

Dos sócios aderentes

Artigo 32.º

Constituem direitos dos sócios aderentes o poder de participar nas atividades previstas na alínea *b)* do artigo 3.º e constituem os seus deveres o consignado nas alíneas *d)*, *e)*, e *f)* do artigo 9.º

CAPÍTULO OITAVO

Disposições finais

Artigo 33.º

As deliberações da assembleia geral contrárias à lei ou

aos estatutos, seja pelo seu objeto seja por virtude de irregularidades na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia, são anuláveis.

Artigo 34.º

1- A anulabilidade prevista no artigo anterior, pode ser arguida dentro do prazo de seis meses, pelo órgão da administração ou por qualquer associado que não tenha votado a deliberação.

2- A anulação das deliberações da assembleia não prejudica os direitos que terceiros de boa-fé hajam adquirido em execução das deliberações anuladas.

Artigo 35.º

O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à associação não tem direito de repetir as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 36.º

Os presentes estatutos entrarão em vigor logo após a sua aprovação, tudo o que neles estiver omissa reger-se-á pela Lei Civil e Penal em vigor.

Registado em 31 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 129 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2015, para o mandato de dois anos.

Direção:

Paul Christiaan Dolleman, presidente, representa Bamparque L.^{da}

Peter William Rodgers Knight, vice-presidente, representa a CampoSol SA.

Luís Miguel Sobral Pinheiro, secretário/tesoureiro, representa a Maravilha Farms SA.

ANIECA - Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de maio de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - Fernando Pereira dos Santos, L.^{da}, representada pelo sócio gerente Fernando Pereira dos Santos, titular do cartão de cidadão n.º 740565.

Vice-presidente - António Reis, L.^{da}, representada pelo sócio gerente António Francisco Pinto Reis, titular do cartão de cidadão n.º 3455424.

Vogais:

Escola de Condução Santo António, L.^{da}, representada pelo sócio gerente Pedro Miguel Mateus Saldanha, titular do cartão de cidadão n.º 10725574.

Escola de Condução Santa Marta, Unipessoal, L.^{da}, representada pelo sócio gerente António Agostinho da Rocha Pais Neto, titular do cartão de cidadão n.º 11461150.

Espada e Oliveira, L.^{da}, representada pelo sócio gerente Carlos Alberto de Sousa Seipião, titular do cartão de cidadão n.º 6042770.

Suplentes:

1.º- Estabelecimento de Ensino de Condução Auto S. Marcos, L.^{da}, representada pelo sócio gerente Francisco Manuel dos Santos Pescada, titular do cartão de cidadão n.º 6604702.

2.º- Albino e Sousa, L.^{da}, representada pelo sócio gerente António Manuel Pinto Albino, titular do cartão de cidadão n.º 3705620.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

MOVIJOVEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 18 de maio de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2011.

Artigo 42.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de três anos.
- 2- A CT entra em exercício após a publicação do resultado da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 31 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 11 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

MOVIJOVEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 18 de maio de 2015, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nome	Função	Unidade orgânica
1- Rui Jorge Gomes Maia	Gestor de área	DORT
2- Antonio Borlido Parente	Porteiro	Viana Castelo

3- Jorge Manuel da Silva Capela Guerra	Gestor de área	DORT
4- Ilda Maria Dias Serra	Gestor de área	DORT
5- Maria da Conceição Lourenço da Guia Santos Costa	Empregada de limpeza	Porto

Suplentes:

Nome	Função	Unidade orgânica
1- Maria de Lurdes Rodrigues Caetano	Responsável pousada	Aveiro
2- Mafalda Sofia Vieira Gomes Brás	Responsável pousada	Abrantes

3- Paula Cristina Gonçalves Rodrigues Carvalho	Rececionista	VN Cerveira
4- Helena Sofia Maio Vicente	Rececionista	Portimão
5- Maria Filomena Dionísio Castilho	Rececionista	Lagos

Sub-comissão Norte:

Nome	Função	Unidade orgânica
1- Vitor Tiago Fernandes Mendes	Responsável pousada	V. das Furnas
2- Olga Maria Rodrigues Ferreira	Rececionista	V. das Furnas
3- Pedro Nuno Afonso Gonçalves	Responsável pousada	Bragança

Sub-comissão Centro:

Nome	Função	Unidade Orgânica
1- Pedro Miguel da Costa Ferreira Pinto	Gestor área	DORT
2- Célia Maria Pinto Marques	Rececionista	Ovar
3- Pedro Miguel Gomes Proença	Rececionista	P. da Saúde

Sub-comissão Sul:

Nome	Função	Unidade orgânica
1- Mário Henrique Botelho Magalhães	Gestor área	DORT
2- Filipe Ricardo Ferreira Ruivo	Diretor adjunto	DORT
3- Helena Isabel de Almeida Domingos	Responsável pousada	Catalazete

Registado em 31 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 12 do livro n.º 2.

Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 23 de julho de 2015, para o mandato de três anos.

Efectivos:

Fernando Jorge Barros de Brito, cartão de cidadão n.º 06630452, Lisboa.

José Manuel Mendonça Cruz, cartão de cidadão n.º 07295263, Lisboa.

Fernando Manuel Abreu Cipriano, cartão de cidadão n.º 08212351, Lisboa.

Rui Pedro da Silva Martins, cartão de cidadão n.º 10295281, Lisboa.

Rui Paulo Conceição Machado, cartão de cidadão n.º 10990447, Lisboa.

Custódio Manuel Minhós Silva, cartão de cidadão n.º 06657213, Lisboa.

Jorge de Araújo Ferreira, cartão de cidadão n.º 07620491, Lisboa.

Suplentes:

João Pedro Conde dos Santos, cartão de cidadão n.º 073663479, Lisboa.

Ana Maria Pacheco Silva, cartão de cidadão n.º 06073955, Lisboa.

Benny Gil Alves Freitas, cartão de cidadão n.º 14853576, Lisboa.

Registado em 29 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 11 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Europa&c Embalagem, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Europa&C Embalagem, SA, realizada em 25 de junho 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2015.

Efetivos	CC/BI
João Paulo Saraiva Pedro	07692147
António Luís da Silva Santos	4723577
Rui César Trindade Ferreira	11987215
Guilherme A. Lã-Branca Barbeiro	9817873

Suplentes	CC/BI
Gonçalo Nuno Pascoal Ginja	13424482
André Martins Gonçalves Silva Sousa	22126707
Joaquim António Gaspar Mota	6271709
Luís Filipe Oleiro Mendes	13554551

Registado em 29 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 90, a fl. 103 do livro n.º 1.

Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Chama Amarela - Fornos Industriais, SA, realizada em 29 de maio 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2015.

Efetivos:
Gracílio João Rodrigues Sansana, n.º 2053.
Hélio Bruno Sousa da Cunha, n.º 2023.

Suplentes:
Maria Elisabete Fajardo Ribeiro Acúrcio, n.º 1117.
Hélder Domingos Pereira, n.º 2195.

Registado em 29 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 91, a fl. 103 do livro n.º 1.