

Boletim do Trabalho e Emprego

9

1.^a SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 17,86

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 9	P. 1473-1660	8-MARÇO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1477
Organizações do trabalho	1623
Informação sobre trabalho e emprego	1653

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | |
|--|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 1477 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros | 1478 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros | 1479 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|------|
| — CCT entre a ACCA — Assoc. Nacional de Colégios com Contrato de Associação e a FEPECI — Feder. Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação e outro | 1480 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global | 1513 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global | 1567 |
| — Acordo de adesão entre o Banco de Portugal e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras | 1621 |

— CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação	1621
— CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) — Revisão global — Rectificação	1622

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Fisioterapeutas Portugueses — SFP — Alteração	1623
---	------

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro	1631
— Sind. dos Fisioterapeutas Portugueses — SFP	1631

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APEBN — Assoc. Portuguesa dos Empresários dos Estabelecimentos de Bebidas com Diversão Nocturna — Constituição	1632
— Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção — ANIVEC/APIV — Alteração	1638

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— União de Assoc. do Comércio e Serviços	1647
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A. — Alteração	1648
---	------

II — Identificação:

— Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A.	1649
— Comissão Coordenadora das CT da Região de Setúbal — Cintura Industrial de Lisboa (CIS)	1649

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

I — Convocatórias:

— G. C. — Gráfica de Coimbra, L. ^{da}	1650
--	------

II — Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 14 de Fevereiro de 2005 1653



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCESR — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas na área da sua aplicação a empresas do mesmo sector económico não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção não representados pelos sindicatos outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva

extensão, cerca de 46 % dos trabalhadores auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 36 % auferem remunerações inferiores às da convenção em mais de 6,5 %. São as empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores e de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em entre 2 % e 3 % (abono para falhas, diuturnidades e algumas ajudas de custo nas deslocações). Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela prevista;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 18 de Fevereiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, abrangem as relações de trabalho

entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às empresas não filiadas na associação outorgante e que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, cerca de 60% dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 38% auferem retribuições inferiores em mais de 7,1% às da convenção. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 3% (abono para falhas) e 3,5% a 9,1% (subsídio de refeição). Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível 11 da tabela salarial B (pacote até 17 anos) é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa, nomeadamente da tabela salarial B em vigor.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de

Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, são estendidas, no território do continente:

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

2 — A retribuição do nível 11 da tabela salarial B (pacote até 17 anos) apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, nos termos do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquela.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 18 de Fevereiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações sindicais subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às empresas não filiadas na associação outorgante e que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão, 64 % dos trabalhadores auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 47 % auferem remunerações inferiores às da convenção em mais de 7,1 %. São as empresas de escalão de dimensão

até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores (47,7 %) com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 3 %. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, são estendidas, no território do continente:

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

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 18 de Fevereiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ACCA — Assoc. Nacional de Colégios com Contrato de Associação e a FEPECI — Feder. Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação e outro.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela Associação Nacional de Colégios com Contratos de Associação (ACCA) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 62 empregadores e 7500 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular as instituições criadas por pessoas singulares ou colectivas privadas em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco alunos ou em que se desenvolvem actividades regulares de carácter educativo.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo de um ano. As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Setembro de 2004.

2 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

3 — No caso de não haver denúncia, o CCT vigorará automaticamente por novos períodos de um ano até ser denunciado.

4 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento do que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em

vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) 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;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;
- i) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados;
- j) Passar certificados de tempo de serviço no prazo máximo de oito dias úteis subsequentes ao respectivo pedido;
- l) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

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 a aprendizagem dos que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como a assistência 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 reciclagem ou de formação referidos na alínea g) do artigo 4.º até 30 dias após o termo do respectivo 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, desde que tal hipótese não haja sido considerada em reunião do conselho de turma ou do conselho escolar;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal, e apresentar a respectiva prova de acordo com a alínea k) do artigo 4.º;
- h) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- i) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- j) 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;
- l) Participar empenhadamente em acções de formação contínua.

Artigo 6.º

Deveres profissionais e específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão da direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar, sempre sem agravamento do horário normal de trabalho, os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições:

Respeitar o horário do professor em outros estabelecimentos de ensino nos quais preste serviço;

Não colidir com obrigações 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;

- f) 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 actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado nesse mesmo ano matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantia 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 actue 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 directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais 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 sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- g) Impedir a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada nos termos da lei sindical;
- h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- m) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- n) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- o) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- p) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- q) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- r) 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 colectiva.

Artigo 8.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2 — 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 actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

3 — 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 respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — 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 recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, de que devem reclamar os seus créditos.

5 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, 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 actividade haja cessado.

6 — 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 respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 9.º

Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais serão obrigadas a elaborar e a remeter os mapas do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 10.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade 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 sócio-profissionais 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 os seus representantes devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal, ou ao seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 11.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 10.º é o seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — um;

- b) Estabelecimento com 50 a 90 trabalhadores — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — seis.

Artigo 12.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical disporá, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal não inferior a oito ou a cinco horas mensais, conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

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 efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência, sempre que possível, de um dia.

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 efectivo.

5 — Os trabalhadores dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representem.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 13.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo 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 os serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida

à entidade patronal ou ao seu representante com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 14.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Artigo 15.º

Atribuição de horários a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores, serão organizados horários nominais, de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos 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 respectivas actividades sindicais.

Artigo 16.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas 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 n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, 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 constam o nome do estabelecimento de ensino, o mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores, por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento

mensal e a respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 17.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 18.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias profissionais, ser-lhe-á devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada.

3 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de remunerações mínimas.

5 — Sempre que as entidades patronais, salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências: maior competência profissional, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 19.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, mediante acordo escrito, o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

5 — No caso de o aviso prévio ser dado com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental, o contrato passa a tempo indeterminado.

6 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

7 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 3 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.

Artigo 20.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador a contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo entre as entidades patronais e os trabalhadores sujeitos ao presente contrato se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de um contrato de trabalho a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão a termo certo ou incerto para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 6 meses.

4 — Os direitos e os deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente, os elementos de identificação, categoria profissional, vencimento, local e horário de trabalho, início e termo de contrato, prazo estipulado, motivo justificativo da sua celebração, nos termos da lei vigente, e data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para este tipo de contrato, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até oito dias do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

8 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo com fundamento para:

- a) Actividades sazonais;
- b) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

9 — Em igualdade de condições, aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo será dada preferência para idênticas funções nas admissões para o quadro permanente.

CAPÍTULO V

Duração e organização do trabalho

Artigo 21.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo e três horas semanais para coordenação e preparação de actividades do estabelecimento de ensino;
- b) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas horas de trabalho lectivo semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões e coordenação e preparação de actividades no estabelecimento de ensino;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte horas lectivas semanais mais três horas semanais, sendo estas destinadas à coordenação e à preparação de aulas;
- e) Professor de ensino de línguas em cursos extra-curriculares — vinte e cinco horas de presença, para um máximo de vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{14 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{Horário semanal}}$$

2 — Em casos devidamente justificados, o professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico ou do ensino secundário que preste até vinte e cinco horas lectivas semanais será remunerado por cada uma das horas que leccionar pelo valor da hora semanal respectiva, nos termos do anexo III desta convenção.

3 — O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com excepção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago nos termos do artigo 46.º

4 — Os docentes dos 2.º 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e duas horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando

se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação da acumulação pelo professor.

6 — No caso dos horários de professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário elaborados com base em unidades lectivas de noventa ou de quarenta e cinco minutos, considerar-se-á que o docente disponibilizará, semanalmente, ao estabelecimento de ensino, para efeitos de realização de tarefas de apoio à promoção do sucesso educativo, duas unidades de quarenta e cinco minutos ou uma unidade de noventa minutos.

Artigo 22.º

Horário lectivo dos docentes com funções de coordenação pedagógica

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica e ou gestão, os respectivos horários serão acrescidos num mínimo de duas horas semanais.

2 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 21.º

Artigo 23.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 21.º e 22.º, é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo.
Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia.
As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo.
Este trabalho poderá por acordo ser prestado fora do estabelecimento;
- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, vinte e cinco horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e três horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- c) Técnico de serviço social — trinta e cinco horas, sendo trinta de intervenção directa. As restantes cinco horas destinam-se à preparação de actividades, bem como à formação contínua e à actualização;
- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo com crianças e dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas

de trabalho directo com os utentes e cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
- g) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes do número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos trabalhadores administrativos não poderá iniciar-se antes das 8 nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico ao dos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea g) do n.º 1.

Artigo 24.º

Regras quanto à elaboração do horário dos docentes

1 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com um número de horas de trabalho superior aos períodos normais definidos no artigo 21.º, mas o período normal de trabalho assegurado não pode ser inferior a esses períodos.

3 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que tivera no ano anterior em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina determinada pelo Ministério da Educação, ser-lhe-á assegurado o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades paraescolares a determinar pela direcção do estabelecimento, nomeadamente as previstas na alínea f) do n.º 1 do artigo 6.º

4 — Uma vez atribuído, o horário 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 poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço do professor.

5 — Se se verificarem alterações que se repercutem nas horas de serviço e daí resultar diminuição do número de horas de docência, o professor deverá completar as suas horas de serviço mediante desempenho de actividades paraescolares, a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 3 do presente artigo.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições

legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7 — Os professores que estejam submetidos a horários de ocupação não completa têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigidos.

8 — Por cada período de aulas, de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais.

9 — Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de lição e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

10 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas: manhã, tarde e noite.

11 — Se, por motivo de serviço oficial, de carácter pedagógico e devidamente comprovado, decorrente de obrigações contraídas previamente ao início do ano lectivo ou que lhe sejam impostas independentemente da sua iniciativa, o professor estiver impossibilitado de cumprir o horário estabelecido, poderá exigir a redução, de harmonia com as necessidades daquele serviço.

Artigo 25.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder quatro ou cinco horas de trabalho, conforme se trate de trabalhadores administrativos ou de outros trabalhadores.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas, com excepção dos professores de Educação Física, em que este intervalo pode ser de três horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 26.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 novamente ao serviço 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 colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

Artigo 27.º

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 28.º

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 29.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e, de entre estes, aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenhem outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor, exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

3 — Na impossibilidade de substituir um trabalhador ausente nos termos previstos no n.º 1 deste artigo, poderá ser celebrado um contrato de trabalho a termo com um trabalhador estranho ao estabelecimento, de acordo com o artigo 20.º

Artigo 30.º

Efeitos de substituição

1 — No caso de o trabalhador contratado nos termos do artigo anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de celebração do contrato.

2 — 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.

3 — Sempre que um trabalhador docente substitua outro trabalhador docente, terá direito à retribuição que à sua categoria corresponder.

4 — Se a substituição a que alude o n.º 2 se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados, no período de um ano, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

5 — O trabalhador substituto terá preferência durante um ano na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 31.º

Descanso semanal

1 — A interrupção de trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado, tendo em conta o disposto nos artigos 21.º e 23.º

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades 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 sector, 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 gozar 22 dias úteis de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

a) Por cada 10 anos de serviço, o trabalhador adquire direito a um dia suplementar de férias.

b) O gozo dos dias suplementares referidos na alínea anterior ocorrerá em datas a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

4 — 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.

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a 11 dias úteis de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100%.

9 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

10 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — A duração do período de férias é aumentado 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:

- 1) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- 2) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- 3) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias

Artigo 33.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos a contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo e efectivo de serviço.

Artigo 34.º

Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem

como os períodos do Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Avaliação dos alunos;
- b) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) Prestação de serviço de exames, nas condições definidas por lei;
- e) Actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas dos ensinos infantil, pré-escolar, especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas. Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos, deverá adoptar-se em tais períodos, nos ensinos infantil e especial e em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva por ocasião do Natal e da Páscoa.

4 — Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o n.º 2 deste artigo.

Artigo 35.º

Férias — Outros trabalhadores

1 — O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo artigo 34.º deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

Artigo 36.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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que tenha vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após prestação de três meses de efectivo serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — O chamamento à prestação de serviço militar obrigatória é entendido sempre como impedimento prolongado.

5 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Artigo 37.º

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e às demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e os deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 38.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Artigo 39.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo para este efeito ser previamente ouvidos os delegados sindicais, que se pronunciarão sobre a justeza e oportunidade da pretensão.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como anti-

guidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão durante a licença da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

Artigo 40.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 respectivos 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 educadores de infância, dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extra-curriculares, será tida como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando-se o disposto no n.º 2 do artigo 42.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7 — 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, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

8 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

Artigo 41.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico, desde que devidamente comprovadas;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha

recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) As dadas, por um dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou de caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição legal devidamente comprovada, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As dadas para prestação de provas de exame em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

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

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

4 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 deste artigo;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea h), salvo disposição legal ou contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

8 — 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.

9 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 42.º

Faltas injustificadas

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

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falso;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano.

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

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os educadores de infância, os professores dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extracurriculares, que, no caso de faltarem injustificadamente a um ou a mais tempos lectivos, não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

6 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 7 do artigo 40.º

CAPÍTULO VII

Deslocações

Artigo 43.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará subsídio de refeição no montante de € 12,80, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20 % da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,37;
Almoço ou jantar — € 12,85;
Dormida com pequeno-almoço — € 34;
Diária completa — € 55;
Ceia — € 7,35;

- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que alude a alínea b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação de refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor na altura da deslocação, por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VIII

Retribuições

Artigo 44.º

Remunerações mínimas

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo III.

§ 1 — Em relação às categorias A, B, D e E, a entrada no nível «zero» ocorrerá durante o ano lectivo anterior à passagem à situação de aposentação, para o que o trabalhador, até 31 de Maio do ano lectivo anterior a esse, comunicará, por escrito, à entidade patronal que durante o ano lectivo seguinte reunirá as condições para passar àquela situação e que em devido tempo apresentará o respectivo requerimento.

§ 2 — Nas categorias L e M, os valores dos níveis «zero» serão iguais, respectivamente, aos níveis idênticos das categorias D e E.

§ 3 — Nas categorias A e D, o valor do índice «zero» será mantido em igualdade com o da remuneração do 10.º escalão da carreira docente dos ensinos básico e secundário pública.

§ 4 — Nas categorias B e E, o valor do índice «zero» será mantido em igualdade com o da remuneração do 9.º escalão da carreira docente dos ensinos básico e secundário pública.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativo às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

6 — O enquadramento dos professores de ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam, conjugadas com o respectivo tempo de serviço, não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

7 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira, de acordo com o tempo de serviço que possuam, em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

8 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira, de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam, em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

9 — Os docentes do ensino especializado de música constantes da tabela K que até 31 de Dezembro de cada ano possuam cinco ou mais anos de serviço nesta modalidade de ensino e sejam detentores de alguma das habilitações previstas no anexo A a que se refere o n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 234/97, de 3 de Setembro, serão integrados a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte nas tabelas A ou B, da seguinte forma:

- a) Serão incluídos na tabela A os professores cuja habilitação específica para a respectiva área de docência constituísse, à data da sua aquisição, a máxima possível existente;
- b) Incluir-se-ão na tabela B os professores para cuja área de docência existisse, à data da sua aquisição, habilitação específica de nível superior.

10 — Os docentes referidos no número anterior com licenciatura e profissionalização são remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização são remunerados pela categoria B.

11 — A aquisição, por docentes licenciados, do grau de mestre ou de doutor em Ciências da Educação ou

em domínio directamente relacionado com a respectiva área de docência determina, para efeitos de progressão na carreira, a bonificação de um ano por cada nova habilitação adquirida.

§ único. Os mestrados e doutoramentos a que se refere o presente número serão os que sistematicamente constarem do despacho mais actualizado do Ministro da Educação relativo à aplicação do artigo 54.º do Estatuto da Carreira Docente dos Ensinos Básico e Secundário Pública.

Artigo 45.º

Cálculo da remuneração horária e diária

1 — Para o cálculo da remuneração horária, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Horário semanal}}$$

2 — Para o cálculo da remuneração diária, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \text{remuneração mensal} / 30$$

Artigo 46.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- b) 200 % se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 47.º

Remuneração do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado além das 20 horas serão pagas com um acréscimo de 25 %.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

3 — As aulas leccionadas antes das 20 horas que se integrem em cursos essencialmente nocturnos serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

Artigo 48.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 49.º

Subsídio 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 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — O trabalhador poderá requerer a atribuição integral do subsídio de refeição em vez de utilizar o for-

necimento da refeição pela entidade patronal, para o que apresentará até ao final do mês, em relação ao mês seguinte, requerimento devidamente justificado, a ser apreciado pela entidade patronal.

3 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 50.º

Subsídios de férias

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

Artigo 51.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido um subsídio de Natal a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos, a título de subsídio de Natal, dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

Artigo 52.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 53.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) € 150,67 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1032,65;
- b) € 135,97 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 91,60 para os restantes trabalhadores docentes;

- d) € 83,74 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) € 150,50 para os restantes trabalhadores não 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-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada, conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo, consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionados no estabelecimento.

Artigo 54.º

Diuturnidade — Trabalhadores docentes

As diuturnidades para os trabalhadores docentes foram abolidas, passando as mesmas a integrar o vencimento base.

Artigo 55.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência em categoria de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal, até ao máximo de cinco.

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que as categorias profissionais cuja progressão depende da prestação de bom e efectivo serviço não são de acesso obrigatório e automático.

3 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 32.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

5 — As diuturnidades para as categorias de psicólogo, técnico de serviço social, enfermeiro, terapeuta da fala, terapeuta ocupacional e fisioterapeuta são abolidas, passando a integrar o vencimento base.

Artigo 56.º

Carreiras profissionais

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 bom e efectivo serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — 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 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — Para efeitos da presente convenção e enquanto não forem definidos outros critérios para a classificação do serviço, ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos deveres profissionais.

4 — Para efeitos do número anterior, relativamente aos educadores e professores, ter-se-á como referência para avaliação do cumprimento dos deveres profissionais, para além dos definidos na presente convenção, os perfis profissionais definidos pelos Decretos-Leis n.ºs 240/2001 e 241/2001, de 30 de Agosto.

5 — 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 de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

6 — 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 no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

7 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da verificação das condições previstas nos números anteriores.

Artigo 57.º

Formação

1 — Todos os trabalhadores têm o direito de frequentar as acções de formação que considerarem adequadas para o respectivo desenvolvimento profissional.

2 — Para o exercício do direito consignado no número anterior, desde que a entidade patronal não ofereça formação coincidente, o trabalhador tem direito a faltar até dois dias por ano lectivo, devendo comunicar a sua intenção de faltar até cinco dias antes da data pretendida, devendo até três dias depois apresentar declaração comprovativa de participação na referida formação.

3 — O plano de formação a desenvolver no estabelecimento de ensino para os seus trabalhadores deverá ter em linha de conta as necessidades de formação manifestadas pelo pessoal docente e pelo pessoal não docente.

Artigo 58.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado, os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impositivos devidamente comprovados.

3 — As reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício estão abrangidas pelas excepções previstas no n.º 2 do artigo 22.º

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e o tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Artigo 59.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais:

1 — Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

2 — Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 120 dias após o parto;

3 — Licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

4 — Licença de duração mínima de 14 e máxima de 30 dias no caso de aborto ou de parto de feto morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;

5 — Após o parto e durante todo o tempo que durar a amamentação, a mãe será dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos diários de uma hora cada um ou equivalente redução do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser compensada;

6 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;

7 — Dispensa de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;

8 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível;

9 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior;

10 — Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;

11 — Nos casos previstos no n.º 4 não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado morto ao abrigo do n.º 3 deste artigo;

12 — A entidade patronal pagará mensalmente nos casos dos n.ºs 3 e 4 deste artigo a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

Artigo 60.º

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais sem que isso implique tratamento menos favorável, tendo para isso de fazer prova da sua condição de estudante e apresentar o respectivo horário.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar, sem perda de vencimento ou de quaisquer outras regalias, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos as provas a efectuar, aí se incluindo igualmente sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

d) O trabalhador-estudante terá de fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos quando estes a substituam.

4 — Aos trabalhadores não docentes abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50 % nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos, por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

5 — Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 100 % nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos quando tal decorra da iniciativa da entidade patronal.

Artigo 61.º

Trabalhos de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — No caso de um trabalhador menor não ter concluído a escolaridade obrigatória, terá direito a inscrever-se e frequentar um curso que lhe permita concluir essa mesma escolaridade.

3 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

Artigo 62.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho a termo por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato, num valor mínimo correspondente à remuneração de um mês.

2 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias

e ao subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

3 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes aos subsídios de férias e de Natal.

4 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

5 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — Em tudo o mais não previsto na presente convenção quanto à cessação do contrato de trabalho, aplica-se o regime legal.

CAPÍTULO XI

Processos disciplinares

Artigo 63.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Artigo 64.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 65.º

Subvenção de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença ou seguro por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 66.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal,

esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Artigo 67.º

Seguros

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XIII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

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 do Trabalho, 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 efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, 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

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- 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

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 efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A presidência da comissão será rotativa, por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das partes outorgantes.

Coimbra, 29 de Dezembro de 2004.

Pela Associação Nacional dos Colégios com Contrato de Associação:

António José Salgado Rosa Negrão, presidente da direcção nacional.
António Fernando Lopes Oliveira Simões Cardoso, tesoureiro da direcção nacional.

Pela FEPECI — Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação Ensino Cultura e Investigação:

José João Correia Nóbrega Ascenso, secretário-geral.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

José João Correia Nóbrega Ascenso, secretário-geral.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou os jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, e auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador(a) de infância. — É o trabalhador habilitado em curso específico e estágio 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, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo

Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor(a) de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria, exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito(a). — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor(a). — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo(a). — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal. Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do Homem, procede à investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como: fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados, quer biológicos e ambientais quer pessoais, do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do Homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia ou psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surjam durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando, igualmente, no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que

avalia, diagnóstica e trata as alterações da comunicação humana — verbal e não verbal — em crianças e adultos, competindo-lhe, igualmente, actuar ao nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos, a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos, é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico, identificando as áreas lesadas e ou as áreas sub-jacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual, seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delineação de programas e currículos educativos.

Técnico(a) de serviço social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão, com uma metodologia científica própria, visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer ao nível oficial quer com os existentes na comunidade.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo(a). — É o profissional que:

- 1) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral do estabelecimento, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados;

- 2) Prepara e confere documentação de apoio à actividade do estabelecimento, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros);
- 3) Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão do estabelecimento, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento;
- 4) Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo ao estabelecimento, nomeadamente visitantes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; 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.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma escolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas, ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Director(a) de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa, com conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

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

Escriturário(a). — É o trabalhador que executa todas as tarefas previstas para o assistente administrativo mas não possui experiência nem formação profissional.

Técnico(a) administrativo(a). — É o profissional que:

- 1) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do estabelecimento, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e os procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados;
- 2) Atende e informa o público interno e externo ao estabelecimento: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços do estabelecimento, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários;
- 3) Efectua a gestão do economato do estabelecimento: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado, e assegura o armazenamento do mesmo;
- 4) Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade do estabelecimento: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas,

recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios;

- 5) Executa tarefas de apoio à contabilidade geral do estabelecimento, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico;
- 6) Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Escriturário(a). — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico(a) de contabilidade. — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos;

registra e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico(a) de secretariado. — É o profissional que:

- 1) Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes e convocatórias, preparando a documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas;
- 2) Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção;
- 3) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação

de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo;

- 4) Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Operador(a) de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação, preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário; executar as manipulações necessárias e mais sensíveis; retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados, anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

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

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

Técnico(a) licenciado(a)/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se

neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);

- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;

- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividades e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos;

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividades;
- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo ao nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

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

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro(a)-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções

de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade 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 actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado(a) de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado(a) de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, quando não houver pessoal próprio, e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entrega de roupas dos alunos e, ainda, de troca de roupas de serviço.

Empregado(a) de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas, retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos

relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente; vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário; acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades; vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas; colabora, na medida das suas capacidades, em tarefas não especializadas na manutenção das instalações; assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas; presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais; assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado(a) de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Contínuo(a). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente; vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste

aos alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro(a). — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro(a). — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro(a). — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado(a) de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeira. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeira. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias, etc.; provê à alimentação do combustível dos veículos que lhe estejam entregues, segundo o que acorda com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro(a). — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de Enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógico do curso de Enfermagem, em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença

e a recuperar a saúde dos indivíduos através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria, de pedra, tijolo ou de outros blocos, e realiza coberturas com telha, utilizando argamasas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

ANEXO II

A) Trabalhadores administrativos

Regimes especiais de admissão, promoção e acesso

1 — Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

- a) Curso do ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondente ao nível mínimo do conhecimento das funções administrativas qualificadas, quando reconhecido como equivalente, e certificação profissional sempre que requerida para o exercício da profissão;
- b) As exigências referidas na alínea anterior não são obrigatórias para os trabalhadores que à data de entrada em vigor da presente convenção já exerçam a profissão, sem prejuízo do cumprimento das normas de certificação profissional.

2 — Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão I não pode exceder três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao grau II ou escalão II.

O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, em função do tempo de permanência no grau II.

3 — A contratação de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua integração:

- a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II — para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da res-

pectiva entidade patronal, ou pela obtenção de certificado de aptidão profissional.

5 — A classificação dos assistentes administrativos em técnicos administrativos é feita por promoção do empregador nos termos desta convenção ou após um desempenho de cinco anos de actividade profissional e pela aquisição de qualificações profissionais adequadas ao exercício da profissão através de cursos de formação profissional, oficialmente reconhecidos, ou pela obtenção de certificado de aptidão profissional.

6 — Para efeitos de promoção e acesso, será contado todo o tempo que o trabalhador tiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal.

7 — Os casos omissos ou de difícil interpretação poderão ser resolvidos através da comissão paritária.

B) Trabalhadores de hotelaria e restauração

a) Aos trabalhadores são exigidas as habilitações literárias mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento e à habilitação profissional, quando for caso disso, e certificação profissional sempre que requerida para o exercício da profissão.

b) As exigências referidas na alínea anterior não são obrigatórias para os trabalhadores que à data de entrada em vigor da presente convenção já exerçam a profissão, sem prejuízo do cumprimento das normas da certificação profissional.

Economato ou despesa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais à dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

Para admissão, são exigidas as habilitações literárias mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento.

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D) Motoristas

São exigidas as habilitações literárias mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação própria para o exercício profissional e certificação profissional no caso de ser obrigatória.

Condições específicas

As condições mínimas de admissão são ter habilitações exigidas por lei e possuir carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

ANEXO III

Tabela de vencimentos dos trabalhadores do ensino particular e cooperativo

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
0	A11	769	34,95
1	A10	922,50	41,93
2	A9	1 076,50	48,93
3	A8	1 259,50	57,25
4	A7	1 365	62,05
5	A7	1 365	62,05
6	A7	1 365	62,05
7	A7	1 365	62,05
8	A7	1 365	62,05
9	A6	1 583	71,95
10	A6	1 583	71,95
11	A6	1 583	71,95
12	A6	1 583	71,95
13	A5	1 720,50	78,20
14	A5	1 720,50	78,20
15	A5	1 720,50	78,20
16	A4	1 780,50	80,93
17	A4	1 780,50	80,93
18	A4	1 780,50	80,93
19	A4	1 780,50	80,93
20	A3	1 892,50	86,02
21	A3	1 892,50	86,02
22	A3	1 892,50	86,02
23	A2	2 216,50	100,75
24	A2	2 216,50	100,75
25	A2	2 216,50	100,75
26	A1	2 818	128,09
	A0		

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
0	B10	769	34,95
1	B9	922,50	41,93
2	B8	1 076,50	48,93
3	B7	1 259,50	57,25
4	B7	1 259,50	57,25
5	B6	1 365	62,05
6	B6	1 365	62,05
7	B6	1 365	62,05
8	B6	1 365	62,05
9	B6	1 365	62,05
10	B5	1 583	71,95
11	B5	1 583	71,95
12	B5	1 583	71,95
13	B5	1 583	71,95
14	B5	1 583	71,95
15	B4	1 720,50	78,20
16	B4	1 720,50	78,20
17	B4	1 720,50	78,20
18	B4	1 720,50	78,20
19	B4	1 720,50	78,20
20	B3	1 892,50	86,02
21	B3	1 892,50	86,02
22	B3	1 892,50	86,02
23	B3	1 892,50	86,02
24	B2	2 132	96,91
25	B2	2 132	96,91
26	B1	2 317	105,32
	B0		

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9, e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
C 13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	707,50	32,16
C 12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39
C 11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	777	35,32
C 10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior	888	40,36
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário e 10 ou mais anos de serviço		

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
C 9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
C 8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior	1 053,50	47,89
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário e 20 ou mais anos de serviço		
C 7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço ...	1 070	48,64
C 6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
C 5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço ...	1 119	50,86
C 4	professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 249	56,77
C 3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
C 2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 370	62,27
C 1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 604,50	72,93

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

(Em euros)

(Em euros)		
Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005
0	D11	769
1	D10	922,50
2	D9	1 076,50
3	D8	1 185,50
4	D7	1 317
5	D7	1 317
6	D7	1 317
7	D7	1 317
8	D7	1 317
9	D6	1 474
10	D6	1 474
11	D6	1 474
12	D6	1 474
13	D5	1 603
14	D5	1 603
15	D5	1 603
16	D4	1 651,50
17	D4	1 651,50
18	D4	1 651,50
19	D4	1 651,50
20	D3	1 892,50
21	D3	1 892,50
22	D3	1 892,50
23	D2	2 216,50
24	D2	2 216,50

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005
25	D2	2 216,50
26	D1 D0	2 818

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005
0	E9	769
1	E8	885

(Em euros)		
Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005
2	E8	885
3	E8	885
4	E7	1 017
5	E7	1 017
6	E7	1 017
7	E7	1 017
8	E7	1 017
9	E6	1 246,50
10	E6	1 246,50
11	E6	1 246,50
12	E6	1 246,50
13	E5	1 342
14	E5	1 342
15	E5	1 342
16	E4	1 486,50
17	E4	1 486,50
18	E4	1 486,50
19	D4	1 486,50
20	E3	1 634
21	E3	1 634
22	E2	1 750
23	E2	1 750
24	E2	1 750
25	E2	1 750
26	E1	2 317,50
	D0	

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — E8 e E9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria F — outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

(Em euros)		
Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005
F 10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma	584,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais	
	Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico	
F 9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	642,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso comple- mentar	
F 8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço	666
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	

(Em euros)		
Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005
F 7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço	707
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complemen- tar e 5 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
F 6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	801
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complemen- tar e 10 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
F 5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	887
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complemen- tar e 15 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
F 4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	1 000
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complemen- tar e 20 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F 3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 052,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complemen- tar e 25 ou mais anos de serviço	
F 2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 065,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	
F 1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 118,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complemen- tar e 26 ou mais anos de serviço	

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço	769	34,95
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço	922,50	41,93
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço	1 076,50	48,93
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço	1 247,50	56,70
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço	1 343,50	61,07
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 711,50	77,80
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 722,50	78,30
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço	1 817	82,59

Notas

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionam.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	758	34,45
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 0 anos de serviço	769	34,95
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço	922,50	41,93
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço	1 076,50	48,93
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço	1 059	48,14

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,61
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 318,50	59,93
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 360,50	61,84

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
I5	Professor de cursos extracurriculares	758	34,45
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 071	48,68
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,27

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	707,50	32,16
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 369	62,23
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 463,50	66,52

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

(Em euros)

(Em euros)		
Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005
0	L11	769
1	L10	922,50
2	L9	1 076,50
3	L8	1 134,50
4	L7	1 247,50
5	L7	1 247,50
6	L7	1 247,50
7	L7	1 247,50
8	L7	1 247,50
9	L6	1 361
10	L6	1 361
11	L6	1 361
12	L6	1 361
13	L5	1 474
14	L5	1 474
15	L5	1 474
16	L4	1 530,50
17	L4	1 530,50
18	L4	1 530,50

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005
19	L4	1 530
20	L3	1 588
21	L3	1 588
22	L3	1 588
23	L2	1 701,50
24	L2	1 701,50
25	L2	1 701,50
26	L1	1 863

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
K12	Restantes professores	707,50	32,16
K11	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço	777	35,32
K9	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviços		
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
K7	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior	1 053,50	47,89
	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço		
K6	Professor não profissionalizado com habilitação com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
K4	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
K3	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
K2	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 372,50	62,39
K1	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 508,50	68,57

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta e enfermeiro

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Vencimento base — 2004-2005
0	M9	769
1	M8	899,50
2	M8	899,50
3	M8	899,50
4	M7	947,50
5	M7	947,50
6	M7	947,50
7	M7	947,50
8	M7	947,50
9	M6	1 038
10	M6	1 038
11	M6	1 038
12	M6	1 038
13	M5	1 118,50
14	M5	1 118,50
15	M5	1 118,50
16	M4	1 156,50
17	M4	1 156,50
18	M4	1 156,50
19	D4	1 156,50
20	M3	1 225,50
21	M3	1 225,50
22	M3	1 225,50
23	M2	1 361
24	M2	1 361
25	M2	1 361
26	M1	1 518

Notas

1 — Quando licenciados, passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

(Em euros)

Nível	Categoria, graus e escalões	Vencimento base — 2004-2005
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	665
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	643
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	614,50
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	588

(Em euros)		
Nível	Categoria, graus e escalões	Vencimento base — 2004-2005
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	561,50
	Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	543
	Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial	534
	Auxiliar de educação	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação	
	Prefeito	
	Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	501
	Auxiliar de acção educativa	
9	Vigilante	483,50

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)		
Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base — 2004-2005
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel do grau VI	1 370,50
2	Técnico licenciado ou bacharel do grau V	1 279,50
3	Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	1 113,50
4	Técnico licenciado ou bacharel do grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 008,50
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel do grau II	916,50
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel do grau I	864,50
7	Chefe de secção II Documentalista II	853,50

(Em euros)		
Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base — 2004-2005
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Guarda-livros Secretário de direcção/administração II	751
9	Assistente administrativo II Secretário de direcção/administração I Operador de computador II	683,50
10	Assistente administrativo I Operador de computador I	643
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II Oficial electricista	614,50
12	Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor	588
13	Escriturário I	573
14	Telefonista II	543
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	534
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	483,50
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	441,50

Declaração

A FEPECI — Federação Nacional dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação, representada pelo seu presidente da direcção executiva, Dr. José João Correia Nóbrega Ascenso, declara, para os efeitos necessários, representar o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, como seu associado, na assinatura do CCT (contrato colectivo de trabalho) para o ensino particular e cooperativo e da respectiva

tabela salarial celebrado com a ACCA — Associação Nacional dos Colégios com Contratos de Associação.

Lisboa, 30 de Dezembro de 2004. — O Presidente da Direcção Executiva, *José Nóbrega Ascenso*.

Depositado em 21 de Fevereiro de 2005, a fl. 84 do livro n.º 10, com o n.º 42/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:

- Retalhista;
- Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;
- Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);
- Oficinas de apoio ao comércio;
- Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza e lavandarias e tinturarias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses, será revista anualmente e produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se num dos oito dias seguintes a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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 colectiva 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 nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio

de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

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

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;
- b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;
- c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;
- d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5 — A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7 — Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de:

- a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou cinquenta traba-

lhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

- b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3 — As reuniões referidas na alínea b) do n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 9.^a

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO III

Classificação profissional — Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos respectivamente nos anexos I e II.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

3 — Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predomina-

temente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4 — A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 56.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — Trabalhadores de comércio

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Como praticante de empregado comercial só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a empregado comercial-ajudante.

d) Os trabalhadores que tenham ingressado na profissão com a categoria de praticante e nela tenham permanecido pelo menos um ano, ao ascenderem à categoria de empregado comercial-ajudante nela permanecerão tão-só por dois anos.

Grupo B — Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Idade mínima 16 anos completos e as habilitações mínimas exigidas por lei.

Grupo C — Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

Grupo D — Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

Grupo E — Trabalhadores administrativos

1 — A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal.

2 — Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão.

3 — Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

Grupo F — Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G — Metalúrgicos

São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).

As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores.

Grupo H — Electricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 e 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador-electricista.

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo.

d) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

e):

1 — Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional devidamente actualizada ou declaração passada pela entidade patronal.

2 — No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1 — Trabalhadores recrutados fora do âmbito da empresa (mercado externo de trabalho) — dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.2 — Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa — dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica ou facturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.3 — Os trabalhadores indicados no n.º 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do n.º 2.1.

3 — Independentemente do disposto no n.º 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiário.

4 — A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efectuada

exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII, «Técnicos de computadores», passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

Grupo I — Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, com excepção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

Grupo J — Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado;

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecidos.

Grupo L — Técnicos de desenho

1 — Técnicos:

1.1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso secundário de carácter geral, com as disciplinas de Matemática e Desenho;

b) Curso complementar, 11.º ano (Mecanotecnica, Electrotecnia, Electrónica/Radiotécnica, Construção Civil, Equipamento e Interiores/Decoração e Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura e Artes Gráficas;

c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Emprego e Segurança Social;

d) Curso tecnológico/técnico nível III (NQF III) de formação base desenho/artes, nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas ou de arte e comunicação gráfica;

e) Curso superior de bacharelato ou licenciatura, ou título similar comunitário, em Desenho Gráfico, Desenho Industrial ou Artes Decorativas (Desenho, Design Visual, Design e Produção Gráfica, Design de Comunicação Gráfica, Artes Aplicadas, Design Industrial ou de Equipamento, ou especialidade similar nacional ou comunitária).

1.2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante B, pelo período de seis meses, findo o qual passam à categoria de tirocinante A, na qual permanecem pelo tempo máximo de um ano. Este período poderá ser reduzido ao máximo de seis meses se entretanto o trabalhador se submeteu a formação escolar ou profissional em curso de desenho ou similar. Findo

o tempo máximo, o trabalhador será reclassificado em categoria mais elevada de acordo com o tirocínio ou qualificação da formação obtida;

- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respectivamente;
- c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;
- d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.3 — Trabalhadores com experiência profissional — na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de actividade ou especialidade serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

2 — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1 — Para estas profissões deverá ser dada sempre que possível prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa;

2.2 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é a escolaridade obrigatória completa;
- b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

3 — Para ocupação de novos postos de trabalho será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela actividade.

Grupo M — Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro.

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos cuja actividade dependa da sua orientação.

Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações exigidas por lei ou no regulamento da carteira profissional.

3 — Na admissão deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

5 — Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculadas em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, excepto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria melhor retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O — Técnicos de engenharia

(V. anexo V.)

Grupo R — Relojoeiros

1 — Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.ª do 1.º ano.

Grupo S — Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T — Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U — Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo V — Trabalhadores em carnes

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor.

4 — A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem falem as habilitações referidas no n.º 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do n.º 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por

dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

5 — Não poderão ser admitidos como aspirantes indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos.

Grupo X — Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor.

Grupo Z — Serviços pessoais — Penteados e estética

1 — São condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

2 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3 — A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta, prioritariamente, os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

4 — Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro.

5 — O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas

1 — As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2 — Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — *Despachantes privativos*. — É condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais constantes da reforma aduaneira. Sempre que

a empresa pretenda aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (ou vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um (ou vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao trabalhador (ou trabalhadores) que esteja(m) adstrito(s) à actividade aduaneira, atendendo aos seguintes factores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII, 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B, 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 13.^a

Admissão dentro do mesmo ramo de actividade

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2 — A nova entidade patronal só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou segurança social.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou vice-versa, incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

Cláusula 15.^a

Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu

serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro do pessoal regulado na legislação em vigor.

2 — Durante um prazo de três meses as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 16.^a

Quadro de pessoal

I — Trabalhadores de comércio:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com três ou mais empregados comerciais em cada secção, um deles será obrigatoriamente encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais empregados comerciais, um deles será obrigatoriamente encarregado ou chefe de secção;
- b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de técnico de vendas, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas especializado e delegado de informação, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;
- d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;
- f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;
- g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efectivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a empregado comercial;
- h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;
- i) Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

II — Trabalhadores administrativos. — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores administrativos;
- b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores administrativos;
- c) Um chefe de secção, equiparado ou superior, nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores administrativos, ou chefes de secção em número nunca inferior a 8% dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior, nos escritórios com mais de 12 trabalhadores administrativos.

III — Trabalhadores de armazém:

- a) Um encarregado geral de armazém, sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;
- b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;
- c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV — Trabalhadores electricistas — para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;
- c) Desde que existam mais de 10 técnicos de electrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;
- d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas b) e c).

V — Trabalhadores das madeiras:

- a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

VI — Trabalhadores metalúrgicos — é obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.

VII — Relojoeiros:

- a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial de 1.^a;

- b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.^a um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Trabalhadores de comércio:

- a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a empregado comercial-ajudante ou a operador-ajudante;
- b) Após três anos de permanência na categoria, o empregado comercial-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a empregado comercial e a operador, respectivamente;
- c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelo menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior;
- d) Os trabalhadores que à data de admissão sejam detentores de cursos de formação profissional obtidos na Escola de Comércio de Lisboa iniciarão a carreira profissional classificados, no mínimo, como empregados comerciais.

2 — Trabalhadores administrativos:

- a) O ingresso nas profissões de assistente administrativo, recepcionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para assistente administrativo terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;
- c) O estágio de recepcionista e operador informático terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos; caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);
- d) Logo que completarem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;
- e) Os paquetes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

3 — Trabalhadores metalúrgicos:

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular — será obrigatoriamente promovido a praticante;
- b) O período de tirocínio dos praticantes será de um ano, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;
- c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no

exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;

- d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4 — A) Trabalhadores electricistas:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após um período de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de meio ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);
- d) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o período;
- e) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o período.

B) Para a especialidade de técnicos de computadores observar-se-á o seguinte:

- a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.^o curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria;
- b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.^a linha (1.^o ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;
- c) O técnico de 1.^a linha (1.^o ano) será promovido a técnico de 1.^a linha (2.^o ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.^a linha (1.^o ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.^a linha (2.^o ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os dispositivos do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador.

C) Para a especialidade de técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório observar-se-á o seguinte:

- a) O estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório será promo-

vido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.º curso de introdução aos equipamentos electrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;

- b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.ª classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;
- c) O técnico de 2.ª classe será promovido a técnico de 1.ª classe após três anos de permanência na categoria e ter recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina directa.

5 — Trabalhadores de madeiras:

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;
- b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;
- c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;
- d) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6 — Trabalhadores da construção civil — seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7 — Técnicos de desenho:

7.1 — Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no n.º 1.3 da cláusula 11.ª

7.2 — O tempo de tirocínio ao nível XI para as categorias do nível XII é de dois anos.

7.3 — Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto.

7.4 — O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.

7.5 — Os trabalhadores com as condições requeridas no n.º 1.2 da cláusula 11.ª terão acesso automático a tirocinante A, 1.º ano, logo que concluam dois anos de prática.

7.6 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea c) do n.º 1.1 da cláusula 11.ª terão promoção

a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea c) do n.º 1.3 da cláusula 11.ª

7.7 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar, pela prática, a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

8 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;
- b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;
- c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;
- e) O estágio terá uma duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;
- f) Sempre que, por força de preferência e aproveitando de cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 10.ª

9 — Trabalhadores têxteis — o oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10 — Fogueiros:

Os fogueiros de 3.ª serão promovidos a fogueiros de 2.ª logo que completem três anos de permanência na categoria;

Os fogueiros de 2.ª serão promovidos a fogueiros de 1.ª logo que completem três anos de permanência na categoria.

11 — Relojoeiros:

- a) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.º ano;
- b) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.º ano;
- c) O meio-oficial do 1.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.º ano;
- d) O meio-oficial do 2.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 3.º ano;

- e) O meio-oficial do 3.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.ª;
- f) O oficial de 2.ª de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.ª

1) Sem prejuízo do disposto na alínea f), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.ª de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.ª, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.

2) O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto de três elementos, respectivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo SITESE.

3) Para o efeito, deverá a entidade patronal:

- a) Requerer, junto da Casa Pia de Lisboa, a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;
- b) Dentro do mesmo prazo, comunicar, por escrito, ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifiquem os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;
- c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.ª, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 51.ª deste CCT.

4) O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5) A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no n.º 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6) O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7) Se à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.ª

8) Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

12 — Trabalhadores em carnes — os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

- a) O aspirante será obrigatoriamente promovido a praticante logo que complete 18 anos de idade ou dois anos de prática num ou mais estabelecimentos;
- b) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de prática num ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pretenda, requerer exame para segundo-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;

- c) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após três anos naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pretenda, requerer exame para primeiro-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;
- d) O caixa de balcão após três anos de permanência na categoria ascenderá a caixa de balcão com mais de três anos.

1) O exame a que se referem as alíneas b) e c) destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, constando de desmancha e prática de balcão (exposição de carnes, cortes e contacto com o público), e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação do patrão, designados, respectivamente, pelo sindicato e pela associação patronal.

2) Se o júri não funcionar no prazo de 30 dias, por impedimento do representante da associação, a promoção será automática.

3) No prazo de 30 dias após a publicação deste CCT, as partes outorgantes designarão os elementos que constituirão o júri, sendo um efectivo e um suplente.

13 — Trabalhadores de lavandarias e tinturarias:

1) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

2) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2 — a) Aos trabalhadores que auferam uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável, em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3 — O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4 — Aos profissionais de vendas que auferam retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5 — a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal

para falhas igual a 5% do valor da retribuição do nível v da tabela i da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

6 — a) Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria.

b) Os trabalhadores classificados no nível XII e que exerçam as funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7% de vencimento do nível XII da tabela i do anexo III-A.

7 — a) Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62% do valor da retribuição do nível v da tabela i da tabela geral de remunerações do anexo III-A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante e só durante a duração deste.

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B, «Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores».

8 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de lugares a tempo inteiro.

9 — Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria 20 do grupo Q do anexo i) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3% do valor da retribuição do nível v da tabela i da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

10 — A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, será o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar-se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11 — Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador, deverá proceder para que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2005 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 1,80.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil deste subsídio será o seu montante

reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

- a) Superior a 15 em caso de doença comprovada por baixa;
- b) Superior a 5 noutros casos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho, noções e princípios gerais

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4 — A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.^a

5 — As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6 — a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro de gasolina super:

Automóveis ligeiros — 0,26;

Motociclos — 0,12;

Bicicletas motorizadas — 0,08.

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8 — O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade patronal transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 23.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao

local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;
- c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal em cada caso;
- d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;
- e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;
- f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Deslocações para o estrangeiro

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior;
- b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatórias e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;
- c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;
- d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26.^a

Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra os riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo estes incapacidades permanentes superiores a 25%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

5 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2 — Haverá tolerância de dez minutos para as transições, operações e serviços começados e não acabados

na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não será permitida a realização de trabalho suplementar, excepto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;
- b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
- c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;
- d) Para operações de salvamento;
- e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- f) Para finalização de serviços funerários;
- g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;
- h) Por acordo expresse das partes.

3 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar. Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100%.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

4 — 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.

5 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 30.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — *a)* Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.^a, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9 — *a)* A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o traba-

lhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direitos a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — *a)* A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no n.º 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

- 1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
- 2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- 3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 30.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3 — No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4 — A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5 — Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respectivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respectiva categoria profissional ou, na falta desta, à fixada para a respectiva categoria na tabela anexa a este CCT.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efectivo, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro

quando o período de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas.

8 — O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

50% para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;

20% para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

3 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar os 22 dias úteis de férias entre 1 de Janeiro e 30 de Abril terão direito a gozar mais 3 dias úteis de férias em qualquer período do ano.

3 — Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar férias em dois períodos distintos, de 11 dias úteis cada, compreendidos entre, respectivamente, Janeiro e Abril e Maio e Outubro, terão direito a gozar mais 1 dia útil de férias em cada um dos referidos períodos.

4 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 6 e 7.

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, 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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

8 — a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nela referidas.

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

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

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

10 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

12 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

13 — a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

b) O respectivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo por este motivo haver prejuízos para outros trabalhadores.

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

14 — Por mútuo acordo as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e feriados

1 — *a)* Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que é o domingo.

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por cada ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a meio dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, em alternativa, ao sábado de tarde a partir das 13 horas ou à segunda-feira de manhã até às 15 horas, sem prejuízo do descanso semanal complementar estabelecido nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado ao sábado.

4 — Nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, preferencialmente, antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório.

5 — *a)* Nos estabelecimentos em que o horário dos trabalhadores inclui a prestação de serviço ao sábado de tarde, o descanso semanal complementar desses trabalhadores é de um dia, a ser gozado em sistema rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, ou de outra forma que seja estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

b) No caso de os estabelecimentos previstos na alínea anterior terem menos de quatro trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar pode ser repartido por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses

meios dias coincida com o sábado de tarde a partir das 13 horas ou com a segunda-feira de manhã até às 15 horas.

6 — Nos estabelecimentos que funcionam ao sábado de tarde apenas no mês de Dezembro, os trabalhadores poderão trabalhar nas tardes desses sábados desde que, em compensação, lhes sejam concedidos dois dias de descanso, a serem gozados nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com o dia de descanso semanal obrigatório.

7 — *a)* São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;
Terça-feira de Carnaval.

b) São feriados obrigatórios:

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

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados. Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal, acrescida de 100%, e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

3 — O trabalho prestado em dias feriados indicados na cláusula anterior é pago com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

4 — Na situação prevista na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 34.^a, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à retribuição de um dia de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Conceito de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do n.º 2, contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas e sua duração

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 6.^a e 7.^a deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas pelo empregador, conferindo direito à retribuição, as seguintes faltas:

- a) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Ver-

melha Portuguesa, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;

- b) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.

4 — São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a

2 — As imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

Cláusula 39.^a

Efeitos e descontos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 37.^a, «Tipos de faltas e sua duração», quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 37.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas até 2 dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

5 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

6 — O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

7 — Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou à saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no n.º 3 da cláusula 36.^a

8 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

9 — a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

b) Este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.^a

Cláusula 42.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde

conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na lei ou disposições análogas neste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 44.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos na lei.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a

faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3 — Condições específicas dos electricistas:

- a) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedecem às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;
- b) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;
- c) Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

5 — Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a e 26.^a

Cláusula 47.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos

trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmissor ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e paternidade, aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este;

- e) A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível;
- f) O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;
- g) Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea c);
- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- i) Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- j) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- k) A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- l) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa e nos mesmos termos para assistência ao filho, incluindo a aleitação, até este perfazer um ano. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa;
- m) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- n) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- o) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores, pais de filhos menores de 12 anos ou quando os interesses familiares o exijam, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
- p) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho de horas suplementares sempre que aquelas o solicitem;
- q) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas k) e l) será

reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

- r) Quando ocorrer o nascimento de um filho, o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição quando assegurada pela segurança social.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior.

4 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso.

5 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 cessarão logo que:

Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

Se verifique falta de aproveitamento em 50% das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina.

6 — A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem

no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos.

7 — Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos.

8 — A entidade patronal, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão, nomeadamente, as seguintes regras:

- 1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- 2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
- 3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;
- 4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
- 5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
- 6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
- 7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;
- 8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
 - a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;
 - b) Dispor de água canalizada;
 - c) Serem iluminadas e ventiladas;
 - d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
 - e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;

- f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
- g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 55.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três

em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

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

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

1 — Ao abrigo da lei vigente, as empresas obrigam-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas, contando que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2 — A declaração de autorização prevista no número anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

Cláusula 57.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho para os anos de 2004 e 2005 aplicam-se, respectivamente, de 1 de Junho a 31 de Dezembro e de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.

Cláusula 59.^a

Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores do que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2 — Nos aspectos em que o novo texto for omissivo aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o n.º 1 da cláusula 55.^a defere à comissão paritária.

Cláusula 59.^a-A

Reclassificação

Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas são reclassificados como segue:

Propagandista em delegado de informação;
Caixeiro em empregado comercial;
Praticante de caixeiro em praticante de empregado comercial;
Caixeiro-ajudante em empregado comercial-ajudante;
Caixeiro-viajante em técnico de vendas;
Caixeiro de praça em técnico de vendas;
Caixeiro de mar em técnico de vendas;
Vendedor especializado em técnico de vendas especializado;
Caixeiro encarregado em encarregado.

CAPÍTULO XV

Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

Cláusula 60.^a

Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCT considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

- 1) Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;

- 2) Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade patronal ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3) Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo, quer em parte autónoma de fabrico.

Cláusula 61.^a

Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

§ único. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

Cláusula 62.^a

Caderneta de registo

1 — A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato (conforme modelo anexo), na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, período de tempo a que se reporta, descrição do trabalho, quantidade, preço unitário por peça e preço total.

2 — A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15.^a

Cláusula 63.^a

Forma de contrato

1 — A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2 — O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes: uma para o sindicato e outra para a associação patronal.

3 — A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor deste CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 64.^a

Tarifas mínimas

1 — A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2 — Na definição da tarifa mínima tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

Cláusula 65.^a

Direitos do trabalhador externo

1 — Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.

2 — São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Retribuição de férias e feriados

1 — Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga em relação aos existentes antes das férias conjuntamente com estas e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2 — A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.^a

Trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por este CCT ou vigentes na empresa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalha.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho

1 — A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.

2 — A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3 — Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior, é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 69.^a

Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 70.^a

Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

Cláusula 71.^a

Prevalência de normas

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicados a estes sectores, cuja última publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

Nota. — Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

Grupo A

Trabalhadores de comércio

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

2 — *Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

3 — *Empregado comercial-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado comercial.

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

5 — *Embalados.* — É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

6 — *Operador.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utilize, por:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

7 — *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.

8 — *Repositor.* — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9 — *Empregado comercial.* — É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas neces-

sidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

10 — *Delegado de informação*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização, distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes ou depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das 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 sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

14 — *Técnico de vendas*. — É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

19 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

20 — *Prospector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários

aspectos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais 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.

21 — *Técnico de vendas especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias ou serviços cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e ou decorador*. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

23 — *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; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados de armazém.

25 — *Encarregado da loja*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adscrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

27 — *Gerente comercial*. — É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

28 — *Operador-encarregado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

29 — *Técnico comercial*. — É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

1 — *Trabalhador de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2 — *Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3 — *Guarda ou vigilante*. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

5 — *Contínuo*. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

6 — *Vigilante*. — É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas e presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

7 — *Vigilante-controlador*. — É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes, quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

8 — *Chefe de grupo de vigilância*. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sob as suas ordens.

9 — *Encarregado*. — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza.

10 — *Supervisor*. — É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

Grupo C

Telefonistas

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

Grupo D

Cobreadores

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo E

Trabalhadores administrativos

1 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.^a classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.^a classe.

2 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

3 — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa em que se insere; procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos; prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático; utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

4 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerários 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.

5 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

6 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

7 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

8 — *Técnico de contabilidade*. — É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

9 — *Operador informático*. — É o trabalhador que desempenha as funções, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

10 — *Preparador informático de dados*. — É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

11 — *Programador informático*. — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

12 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

13 — *Analista informático*. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera

as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

14 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

15 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

16 — *Subchefe de secção*. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escritório, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

17 — *Estagiário de programação informático*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

18 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilógrafo em língua nacional ou estrangeira.

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

20 — *Técnico oficial de contas*. — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

21 — *Tradutor*. — É o trabalhador que traduz e redige os textos com uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

22 — *Empregado de serviços externos*. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, fora das ins-

talações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

23 — *Monitor de formação de pessoal*. — É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

24 — *Técnico de recursos humanos*. — É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

25 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Grupo F

Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e pela verificação dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Grupo G

Metalúrgicos

1 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

3 — *Mecânico de máquinas de escritório*. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

4 — *Montador-ajustador de máquinas*. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5 — *Recepcionista ou atendedor de oficina*. — É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

6 — *Serralheiro civil*. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «serralheiro de tubos» ou «tubistas».

7 — *Serrador mecânico*. — É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira segundo as espessuras exigidas.

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

9 — *Carpinteiro de moldes ou modelos*. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

10 — *Mecânico de aparelhos de precisão*. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

11 — *Verificador de produtos adquiridos*. — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

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

13 — *Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores*. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

14 — *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

15 — *Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas*. — É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16 — *Pintor*. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

17 — *Entregador de ferramentas, materiais e produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega

ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

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

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

20 — *Afiador de ferramentas*. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, com fresas, machos de atarraxar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

21 — *Agente de métodos*. — É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

22 — *Ajudante de lubrificador*. — É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a sectores ligados à produção.

24 — *Atarraxador*. — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25 — *Controlador de qualidade*. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.

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

27 — *Demonstrador de máquinas e equipamentos*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

28 — *Mecânico de frio ou ar condicionado*. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

29 — *Montador de estruturas metálicas ligeiras*. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

30 — *Operador de quinadeira*. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

31 — *Preparador de trabalho*. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

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

33 — *Soldador*. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».

34 — *Assentador de isolamentos*. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

35 — *Encarregado ou chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

36 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

37 — *Orçamentista (metalúrgico)*. — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

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

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

40 — *Operário qualificado*. — É o trabalhador do 1.º escalão do nível VIII que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional, desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

41 — *Funileiro (latoeiro)*. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou indus-

triais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

42 — *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

43 — *Escolhedor-classificador de sucata*. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

44 — *Gestor de «stocks»*. — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stocks*, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

45 — *Lavandeiro*. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento dos 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.

46 — *Montador de peças ou órgãos mecânicos em série*. — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

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

48 — *Operador de máquinas de pantógrafo*. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

49 — *Operador de máquinas de «transfer» automáticas*. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

50 — *Chefe de linha de montagem*. — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

51 — *Operador de máquinas de balancé*. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

52 — *Bate-chapas (chapeiro)*. — É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

53 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as existências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

54 — *Programador de fabrico*. — É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

55 — *Técnico de prevenção*. — É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Grupo H

Electricistas

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

2 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função regressará ao salário anterior, correspondente à sua categoria de oficial.

3 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

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

6 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

7 — *Técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o *hardware* do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa, e se encontre nas condições definidas na cláusula 17.^a

Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

1) *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — O trabalhador que,

sob a orientação de um instrutor, inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

- 2) *Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — O trabalhador que, após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos, inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório;
- 3) *Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico.* — O trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;
- 4) *Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — O trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos, como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.ª classe no exercício da sua profissão;
- 5) *Adjunto do chefe de secção.* — O trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;
- 6) *Chefe de secção.* — O trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controlo e de escritório.

8 — *Técnico de computadores.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

9 — Categorias para técnicos de computadores:

- 1) *Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;
- 2) *Técnico auxiliar.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;
- 3) *Técnico de 1.ª linha.* — É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no *hardware*;
- 4) *Técnico de suporte.* — É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos dispositivos;
- 5) *Técnico de sistemas.* — É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas de *hardware*, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador;
- 6) *Adjunto do chefe de secção.* — É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

10 — *Reparador de aparelhos receptores de rádio.* — É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes, tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis, e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos, utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

11 — *Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica.* — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista-montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, *controlers* (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, *controlers* e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

12 — *Radiomontador geral.* — É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, *relais*, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

Grupo I

Construção civil

1 — *Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

2 — *Arvorado.* — É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

3 — *Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

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

6 — *Pedreiro*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

7 — *Capataz*. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

8 — *Servente*. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, azeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9 — *Auxiliar (menor)*. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

10 — *Montador de andaimes*. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

1 — *Cortador de tecidos para colchões*. — É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

2 — *Costureiro de colchões*. — É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

3 — *Costureiro-controlador*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

4 — *Costureiro de decoração*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

5 — *Costureiro-estofador*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

6 — *Dourador de ouro de imitação*. — É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

7 — *Dourador de ouro fino*. — É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

8 — *Enchedor de colchões e almofadas*. — É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

9 — *Entalhador*. — É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo relevo.

10 — *Envernizador*. — É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

11 — *Estofador*. — É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

12 — *Marceneiro*. — É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

13 — *Pintor-decorador*. — É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

14 — *Pintor de móveis*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

15 — *Polidor manual*. — É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pinéis, trinchas, bonecas e lixas.

16 — *Polidor mecânico e à pistola*. — É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando 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 movimento de rotação; percorre, friccionando-a com estes dispositivos, a superfície da peça.

17 — *Montador de móveis*. — É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

18 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

19 — *Casqueiro*. — É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

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

21 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

22 — *Encarregado*. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectorial.

23 — *Gravador*. — É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

24 — *Mecânico de madeiras*. — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

25 — *Moldador reparador*. — É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

26 — *Marceneiro de instrumentos musicais*. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

27 — *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)*. — É o trabalhador que, predominantemente, repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

28 — *Perjilador*. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou mais facas.

29 — *Prensador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente.

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

31 — *Serrador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

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

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

34 — *Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)*. — É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

Grupo L

Técnicos de desenho

1 — *Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas e electrotecnia)*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojectos de projectos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

2 — *Decorador de estudos*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

3 — *Desenhador-maquetista/arte finalista*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4 — *Técnico de maquetas*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

5 — *Técnico de medições e orçamentos*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6 — *Planificador*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução previstos; estabelece, por

intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra; acompanha e controla as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

7 — *Assistente operacional*. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

8 — *Desenhador de execução*. — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) *Desenho técnico* — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e legendas;
- b) *Desenho gráfico* — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

9 — *Medidor*. — É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, *in loco*, autos de medição, procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

10 — *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 projecto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as

tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

11 — *Construtor de maquetas*. — É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

12 — *Decorador de execução*. — É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13 — *Desenhador-decorador*. — É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

14 — *Desenhador de execução tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

15 — *Medidor tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo directivas gerais bem definidas.

16 — *Medidor-orçamentista tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

17 — *Tirocinante do nível XI*. — É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, exercendo a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/arte finalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

18 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores; a partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples

de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se, eventualmente em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

19 — *Auxiliar de decorador*. — É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

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

21 — *Operador heliográfico*. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Grupo M

Profissionais de enfermagem

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2 — *Enfermeiro especializado*. — É o trabalhador que, em conjunto com a habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

3 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N

Trabalhadores de hotelaria

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

2 — *Ecónomo*. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos

similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e da salubridade, fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

3 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepção e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

4 — *Copeiro*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

5 — *Controlador-caixa*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas e na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

6 — *Despenseiro*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Classifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por sua vez, encarregado de arranjar

os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

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

8 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão 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 directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente 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 efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

9 — *Preparador de cozinha*. — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

10 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimen-

tos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

11 — *Chefe de «snack»*. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

12 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, cremes, xaropes de recheio e coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13 — *Empregado de mesa de 1.^a* — É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

14 — *Empregado de «snack»*. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

15 — *Empregado de mesa de 2.^a* — É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos, e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

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

17 — *Estagiário*. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18 — *Chefe de pasteleiro*. — É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o *stock* de matérias-primas.

Outras condições específicas — Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2 — Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela de remunerações do anexo III-A:

Alimentação completa/mês — 10,3 %;
Avulsas/pequeno-almoço — 0,22 %;
Almoço/jantar ou ceia completa — 0,5 %;
Ceia simples — 0,35 %.

6 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do n.º 5.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. anexo V.)

Grupo P

Profissionais de garagem

1 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

2 — *Lavador de viaturas*. — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

Grupo Q

Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafa, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

1 — *Mestre*. — É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2 — *Ajudante de mestre*. — É o trabalhador que auxilia o mestre.

3 — *Oficial especializado*. — É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4 — *Oficial*. — É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5 — *Costureiro especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6 — *Costureiro*. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7 — *Bordador especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

8 — *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

9 — *Praticante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10 — *Ajudante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11 — *Costureiro de emendas*. — É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

12 — *Cortador de peles*. — É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

13 — *Acabador*. — É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, motas, ilhoses, quitos e outros.

14 — *Ajudante de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes, sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o textógrafo.

15 — *Ajudante de corte*. — É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16 — *Chefe de linha ou grupo*. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou as embalagens.

17 — *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

18 — *Chefe de secção (encarregado)*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou na montagem e ou ultimateção da obra.

19 — *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

20 — *Cortador e ou estendedor de tecidos*. — É o trabalhador que risca ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.

21 — *Distribuidor de trabalho*. — É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.

22 — *Engomador ou brunidor*. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

23 — *Modelista*. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

24 — *Monitor*. — É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

25 — *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

26 — *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

27 — *Registador de produção*. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28 — *Revisor*. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

29 — *Riscador*. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia do mapa de corte.

30 — *Revestidor*. — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos.

31 — *Maquinista de peles*. — É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.

32 — *Maquinista de peles especializado*. — É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça *vison*, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

33 — *Esticador*. — É o trabalhador que estica as peles.

34 — *Peleiro*. — É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.

35 — *Peleiro-mestre*. — É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

36 — *Agente de planeamento*. — É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, de entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento, e calcula matérias-primas a encomendar.

37 — *Agente de tempos e métodos*. — É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

38 — *Cronometrista*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efectua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

39 — *Planeador*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

40 — *Costureiro de confecção em série*. — É o trabalhador que, na confecção de vestuário em série, cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Outras condições específicas

A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

Grupo R

Relojoeiros

a) A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

- 1) *Electro-relojoeiro (relojoeiro eléctrico)*. — É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos e substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências;
- 2) *Relojoeiro reparador*. — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro;
- 3) *Relojoeiro de manutenção*. — É o trabalhador que inspeciona relógios, mantendo-os em cor-

recto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão, mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização;

- 4) *Relojoeiro furniturista*. — É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste e manutenção de stock, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes;
- 5) *Oficial principal*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção;
- 6) *Classificador-avaliador de diamantes*. — É o trabalhador que exclusivamente classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor e qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional;
- 7) *Auxiliar de classificador de diamantes*. — É o trabalhador que exclusivamente procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação.

b) Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as categorias profissionais de aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.^a, oficial de 1.^a e oficial principal.

§ único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S

Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T

Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U

Outros grupos profissionais

1 — *Despachante privativo*. — É o trabalhador técnico que, devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, usando para isso os vastos conhecimentos técnicos indispensáveis a uma correcta classificação pautal de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores da mesma ou de outra profissão, adstritos à actualidade aduaneira.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2 — *Fogoeiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro,

aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

3 — *Impressor litógrafo*. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

4 — *Analista químico*. — É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a compunção e propriedades de matérias-primas ou produtos (perceíveis e não perceíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

5 — *Veterinário*. — É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perceíveis e não perceíveis), e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuadas pelas entidades oficiais.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

6 — *Decorador de vidro ou cerâmica*. — É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

7 — *Muflador ou forneiro*. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

8 — *Ourives conserteiro*. — É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

Grupo V

Trabalhadores em carnes

1 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário/cheque 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.

2 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de corte de carne e respectiva venda orientando e dividindo o serviço no estabelecimento. O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controlo do serviço e do pessoal.

3 — *Oficial*. — É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho de reses, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preço nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

4 — *Praticante*. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de segundo-oficial, e que no desempenho das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios.

5 — *Aspirante*. — É o trabalhador que, ingressando na profissão com menos de 18 anos, se encontra num período de aprendizagem, auxiliando na preparação da carne e de embalagens e na limpeza dos utensílios. Procede à distribuição de carnes.

Grupo X

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1 — *Chefe de loja/encarregado*. — É o trabalhador responsável pela direcção e distribuição de tarefas e pelo bom funcionamento do estabelecimento.

2 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende clientes, examina e confere trabalho na recepção e na entrega, recebe pagamentos, indica preços conforme tabelas elaboradas e fornecidas pela empresa e atende o telefone.

3 — *Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria)*. — É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço; faz e determina as afinações a fazer.

4 — *Operador de máquinas de limpar*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de limpeza a seco. Pode limpar manualmente camurças, alcatifas, etc.

5 — *Lavador mecânico ou manual*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa. Pode também executar serviços de desnodagem.

6 — *Operador de barcas ou máquinas de tingir*. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas e aparelhos de tingir.

7 — *Secador-engomador (brunidor)*. — É o trabalhador que passa a ferro os vários artigos.

8 — *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante seis meses para as categorias correspondentes aos n.ºs 5, 6 e 7.

Grupo Z

Trabalhadores de serviços pessoais — Penteado e estética

1 — *Cabeleireiro/barbeiro*. — É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrizagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

2 — *Posticeiro*. — É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postigos.

3 — *Ajudante de cabeleireiro/barbeiro*. — É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

4 — *Manicura-pedicura (m/f)*. — É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

5 — *Esteticista-cosmetologista (m/f)*. — É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

6 — *Massagista de estética (m/f)*. — É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Outras condições específicas — Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais constantes do n.º 1 caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 15\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis

Grupo A

Trabalhadores de comércio

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Distribuidor (até três anos);
Embalador (até três anos);
Operador de máquinas (até três anos);
Repositor (até três anos);
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Empregado comercial (até três anos);
Distribuidor (mais de três anos);
Embalador (mais de três anos);
Operador de supermercado (até três anos);
Operador de máquinas (mais de três anos);
Repositor (mais de três anos);
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Empregado comercial (de três a seis anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (de três a seis anos);
Delegado de informação;

Com parte variável:

Técnico de vendas;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Técnico de vendas especializado.

Nível VIII:

Empregado comercial (mais de seis anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de seis anos);

Sem parte variável:

Técnico de vendas;
Promotor de vendas;
Prospecção de vendas;
Técnico de vendas especializado.

Nível IX:

Encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador-encarregado;
Técnico comercial (até três anos).

Nível X:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja;
Técnico comercial (de três a seis anos).

Nível XI:

Técnico comercial (mais de seis anos).

Nível XII:

Gerente comercial.

Grupos B, C, D e E

Trabalhadores administrativos e de apoio

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;
Estagiário do 3.º ano;
Trabalhador de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);
Assistente administrativo (até três anos);
Guarda;
Porteiro (mais de 21 anos);
Recepção estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até três anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);
Empregado de serviço externo (até três anos);
Assistente administrativo (de três a seis anos);

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Recepção de 2.ª;
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de três anos);
Empregado de serviço externo (mais de três anos);
Encarregado;
Assistente administrativo (mais de seis anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador informático (estagiário);
Recepção de 1.ª;
Vigilante controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Operador informático (até três anos);
Subchefe de secção;
Técnico administrativo (até três anos);
Tradutor.

Nível X:

Secretário de direcção;
Supervisor;
Técnico administrativo (de três a seis anos).

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Técnico de contabilidade;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de três anos);
Preparador informático de dados;
Técnico administrativo (mais de seis anos).

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Programador informático;
Tesoouero;
Técnico oficial de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F

Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados.

Grupo G

Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;
Apontador (até um ano);
Ferramenteiro de 3.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;
Afinador de máquinas de 3.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;
Assentador de isolamentos;
Atarrachador;
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;
Condutor de máquinas de 3.ª;
Controlador de qualidade (até um ano);
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Escolhedor classificador de sucata;
Ferramenteiro de 2.ª;
Funileiro-latoeiro de 2.ª;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maçariqueiro de 2.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;
Mecânico de automóveis de 3.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automáticas de 3.ª;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Polidor de 3.ª;
Serrador mecânico;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador de 2.ª;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;
Torneiro mecânico de 3.ª;
Traçador-marcador de 3.ª;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;
Afinador de máquinas de 2.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;
Apontador (mais de um ano);
Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);
Canalizador de 2.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;

Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
Cortador e serrador de materiais de 1.ª;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Ferramenteiro de 1.ª;
Funileiro-latoeiro de 1.ª;
Maçariqueiro de 1.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;
Mecânico de automóveis de 2.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automáticas de 2.ª;
Operador de máquinas de balancé;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 1.ª;
Polidor de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Soldador de 1.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;
Torneiro mecânico de 2.ª;
Traçador-marcador de 2.ª

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;
Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª;
Canalizador de 1.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª;
Mecânico de automóveis de 1.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automáticas de 1.ª;
Orçamentista (metalúrgico);
Polidor de 1.ª;
Recepcionista ou atendedor de oficinas;
Serralheiro civil de 1.ª;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª;
Torneiro mecânico de 1.ª;
Traçador-marcador de 1.ª;
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);
Operário qualificado;
Preparador de trabalho;
Programador de fabrico;
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem.

Nível XI:

Gestor de *stocks*.

Nota. — As tabelas dos níveis I a III não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte:

Nível I-b) — 1.º ano;

Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;

Nível III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H

Electricistas

Nível I-b):

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.º ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);

Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

Oficial (até três anos);

Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);

Oficial (mais de três anos);

Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);

Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;

Radiomontador geral (até três anos);

Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;

Radiomontador geral (mais de três anos);

Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Grupo I

Construção civil

Nível III:

Auxiliar.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;

Carpinteiro de limpos de 2.ª;

Estucador de 2.ª;

Pedreiro de 2.ª;

Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado;

Carpinteiro de limpos de 1.ª;

Estucador de 1.ª;

Pedreiro de 1.ª;

Pintor de 1.ª

Nível IX:

Encarregado de 2.ª

Nível X:

Encarregado de 1.ª

Grupo 3

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;

b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;

Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.ª;

Costureiro de colchões de 2.ª;

Enchedor de colchões de 2.ª

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.ª;

Casqueiro de 2.ª;

Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;
 Costureiro-controlador de 2.^a;
 Costureiro de colchões de 1.^a;
 Costureiro de decoração de 2.^a;
 Costureiro de estofador de 2.^a;
 Cortador de tecidos para estofos de 2.^a;
 Dourador de ouro de imitação de 2.^a;
 Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a;
 Envernizador de 2.^a;
 Facejador de 2.^a;
 Montador de móveis de 2.^a;
 Polidor mecânico e à pistola de 2.^a;
 Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a;
 Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a;
 Casqueiro de 1.^a;
 Cortador de tecidos para estofos de 1.^a;
 Costureiro-controlador de 1.^a;
 Costureiro de decoração de 1.^a;
 Costureiro de estofador de 1.^a;
 Dourador de ouro de imitação de 1.^a;
 Empalhador de 2.^a;
 Envernizador de 1.^a;
 Estofador de 2.^a;
 Facejador de 1.^a;
 Gravador de 2.^a;
 Marceneiro de 2.^a;
 Mecânico de madeiras de 2.^a;
 Moldureiro reparador de 2.^a;
 Montador de móveis de 1.^a;
 Perfilador de 2.^a;
 Pintor de móveis de 2.^a;
 Polidor manual de 2.^a;
 Polidor mecânico e à pistola de 1.^a;
 Prensador de 1.^a;
 Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a;
 Dourador de ouro fino de 2.^a;
 Empalhador de 1.^a;
 Entalhador de 2.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Gravador de 1.^a;
 Marceneiro de 1.^a;
 Marceneiro de instrumentos musicais;
 Mecânico de madeiras de 1.^a;
 Moldureiro reparador de 1.^a;
 Perfilador de 1.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Pintor decorador de 2.^a;
 Polidor manual de 1.^a

Nível VIII:

Decorador;
 Dourador de ouro fino de 1.^a;
 Entalhador de 1.^a;
 Pintor decorador de 1.^a

Nível IX:

Encarregado;
 Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;
 Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortador de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte:

Nível I, alínea b) — do 1.^o ano;
 Nível II — do 2.^o ano ou com 17 anos de idade;
 Nível III — do 3.^o ano ou com 18 anos ou mais de idade.

Grupo L

Técnicos de desenho

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);
 Tirocinante A do 1.^o ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);
 Operador heliográfico (mais de três anos);
 Tirocinante A do 2.^o ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos);
 Auxiliar de decorador (até três anos);
 Desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano);
 Medidor (tirocinante do 1.^o ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);
 Desenhador de execução (tirocinante do 2.^o ano);
 Medidor (tirocinante do 2.^o ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos);
 Decorador de execução (até três anos);
 Desenhador de execução (até três anos);
 Medidor (até três anos);
 Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos);
 Decorador de execução (mais de três anos);
 Desenhador de execução (mais de três anos);
 Desenhador-decorador (até três anos);
 Medidor (mais de três anos);
 Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);
 Desenhador de estudos (tirocinante);
 Desenhador-decorador (mais de três anos);
 Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante);
 Medidor-orçamentista (mais de três anos);
 Planificador (tirocinante);
 Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;
Decorador de estudos;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista/arte finalista;
Planificador;
Técnico de maquetas;
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M

Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N

Indústria hoteleira

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;
Empregado de refeitório;
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;
Controlador de caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Despenseiro;
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de mesa de 2.ª;
Empregado de *snack*;
Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;
Ecónomo;
Empregado de mesa de 1.ª;
Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. o anexo v.)

Grupo P

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo Q

Têxteis

Nível I:

a) Praticante do 1.º ano;
b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confecções em série;
Costureiro de emendas (mais de três anos);
Costureiro;
Distribuidor de trabalho;
Preparador;
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;
Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;

Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;
Cortador de peles;
Cronometrista;
Maquinista de peles (especializado);
Monitor;
Oficial especializado;
Planeador;
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);
Mestre;
Modelista;
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico
de confecção;
Peleiro-mestre.

Grupo R
Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal;
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Grupo S
Economistas

(V. o anexo VI.)

Grupo T
Juristas

(V. o anexo VII.)

Grupo U
Outros grupos profissionais

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);
Fogoeiro de 3.ª

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis
anos);
Fogoeiro de 2.ª

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis
anos);
Fogoeiro de 1.ª;
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor-litógrafo;
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

Grupo V
Trabalhadores em carnes

Nível III:

Aspirante do 1.º ano.

Nível IV:

Aspirante do 2.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Praticante do 1.º ano.

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Praticante do 2.º ano.

Nível VIII:

Segundo-oficial.

Nível IX:

Primeiro-oficial.

Nível XII:

Encarregado geral.

Grupo X

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias de roupas

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Secador-engomador até três anos;
Recepcionista até três anos.

Nível VI:

Secador-engomador de três a seis anos;
Lavador mecânico ou manual até três anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir até três anos;
Operador de máquinas de limpar até três anos;
Recepcionista de três a seis anos.

Nível VII:

Secador-engomador com mais de seis anos;
Lavador mecânico ou manual de três a seis anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir de três a seis anos;
Operador de máquinas de limpar de três a seis anos;
Recepcionista com mais de seis anos.

Nível VIII:

Lavador mecânico ou manual com mais de seis anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir com mais de seis anos;
Operador de máquinas de limpar com mais de seis anos.

Nível IX:

Chefe de loja (encarregado).

Nível XI:

Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).

Grupo Z

Trabalhadores de serviços pessoais — Penteado e estética

Nível IV:

Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora;
Posticeiro até três anos.

Nível V:

Posticeiro de três a seis anos;
Manicura-pedicura (m/f) até três anos.

Nível VI:

Cabeleireiro/barbeiro até três anos;
Posticeiro com mais de seis anos;
Manicura-pedicura (m/f) de três a seis anos.

Nível VII:

Esteticista-cosmetologista (m/f) até três anos;
Massagista de estética (m/f) até três anos;
Cabeleireiro/barbeiro de três a seis anos;
Manicura-pedicura (m/f) com mais de seis anos.

Nível VIII:

Esteticista-cosmetologista (m/f) de três a seis anos;
Massagista de estética (m/f) de três a seis anos;
Cabeleireiro/barbeiro com mais de seis anos.

Nível IX:

Esteticista-cosmetologista (m/f) com mais de seis anos;
Massagista de estética (m/f) com mais de seis anos.

ANEXO III-A

Tabela geral de retribuições mínimas

- A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 598;
- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 598 e até € 2105;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2105;
- No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º da CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC;
- Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas;
- Para o efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS;
- Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de retribuições

Em vigor de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2004

(Em euros)

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A	371	371	371
I-B	371	371	371

(Em euros)

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
II	371	371	371
III	371	371	371
IV	371	371	371
V	371	377	420
VI	371	416	468,50
VII	391,50	460	492
VIII	429	487	548
IX	460,50	520	572
X	503	559	608,50
XI	541	584	634
XII	600,50	651	685

Tabela geral de retribuições**Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

(Em euros)

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A	375	375	375
I-B	382	382	382
II	382	382	382
III	382	382	382
IV	382	382	382
V	382	388,50	432,50
VI	382	428,50	482,50
VII	403,50	474	507
VIII	442	501,50	564,50
IX	474,50	535,50	589
X	518	576	627
XI	557	601,50	653
XII	618,50	670,50	705,50

ANEXO III-B**Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores****Em vigor de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2004**

Níveis	Remunerações (euros)
I	483
II	543
III	640
IV	769
V	860,50
VI	960
VII	1 121
VIII	1 174,50

Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

Níveis	Remunerações (euros)
I	497,50
II	559,50
III	659
IV	792
V	886,50
VI	989
VII	1 154,50
VIII	1 209,50

ANEXO IV**Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas****Em vigor de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2004**

(Em euros)

Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a)	746,50	799	I-a)
I-b)	824	883,50	I-b)
I-c)	911	983	I-b)
II	1 035,50	1 144	II
III	1 256	1 358	III
IV	1 542,50	1 647	IV
V	1 843	1 944,50	V

Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

(Em euros)

Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a)	769	823	
I-b)	848,50	910	1-a)
I-c)	938,50	1 012,50	1-b)
II	1 066,50	1 178,50	II
III	1 293,50	1 398,50	III
IV	1 589	1 696,50	IV
V	1 898,50	2 003	V

Notas

1:

- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1596;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1596;
- No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferiram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para a tabela I ou II do anexo IV.

ANEXO V**Técnicos de engenharia**

(clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante)

Engenheiros:

- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;
- Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura, aos quais será

exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos:

- 1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros maquinistas da marinha mercante:

- 1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante, aos quais será exigido diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante:

- 1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (Escola Náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

Definição de funções e carreira profissional

1 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

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

1.2 — É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional.

3 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I

Este grau deve ser considerado com base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante.

A permanência neste grau não excederá três anos a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três subgrupos — A, B e C —, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

- Subgrupo A — no 1.º ano;
- Subgrupo B — no 2.º ano;
- Subgrupo C — no 3.º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

Grau II

Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processo; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 2) Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 3) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia; não têm funções de chefia e ou coordenação;
- 4) A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transitam para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos.

Grau III

Estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;
- 2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;
- 3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, ao nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Grau IV

Incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;
- 2) Direcção técnico-administrativa e ou comercial da empresa;
- 3) Direcção técnica da empresa.

Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ano de engenharia. Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grau V

Estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade como director-geral da empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa sujeitos à política global da empresa.

ANEXO VI

(clausulado específico de economistas)

Economistas

Condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções

1 — *Economistas*. — São todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de Ciências Económicas e Financeiras — Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas — que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.

2 — Condições de admissão:

2.1 — Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2.2 — Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

2.3 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1 — Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

3.2 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3 — O período experimental vence pelo grau que for admitido e no caso dos graus I e II conta como tempo de permanência naqueles graus.

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

3.5 — É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

3-A — Definição genérica da função economista:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas ao nível sectorial e global;
- 2) Estudar o reflexo da economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3-B — Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;
Planeamentos e estratégias;
Planeamento operacional de controlo de execução;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;
Organização e gestão administrativo-contabilística;
Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
Estudos e promoção de mercados;
Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento reconversão de actividades;
Análise, gestão e controlo de riscos;
Gestão de recursos humanos;
Gestão comercial e de *stocks*;
Avaliação de empresa;
Estabelecimento de políticas de gestão e financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;
Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;
Estudos matemáticos e ou econométricos.

4 — As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

Definição das categorias de economistas

Economistas

Grau I

Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanentemente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II

Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalho de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazo;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, de entre outras, as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação económicas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazo.

Grau V

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas de entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

ANEXO VII

Clausulado específico de juristas

1 — Habilitações literárias — licenciatura em Direito.

2 — Definição de funções. — É o profissional habilitado com licenciatura em Direito que exerce funções no domínio de estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo, em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3 — Carreira profissional:

Grau I

Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou rotina, adequados

à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;
- d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II

Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos de sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados; toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente incidência a curto prazo.

Grau IV

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;

- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e no exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4 — Condições de admissão:

4.1 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I, e dois no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A no 1.º ano e subgrau B no 2.º ano.

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

4.3 — É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 3500 empresas e 22 000 trabalhadores.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela ACISINTRA — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela ACISM — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

B) Associações sindicais:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos, seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

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

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário

Lisboa, 3 de Janeiro de 2005.

Depositado em 25 de Fevereiro de 2005, a fl. 84 do livro n.º 10, com o n.º 45/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

Oficinas de apoio ao comércio;

Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza e lavandarias e tinturarias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses, será revista anualmente e produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se num dos oito dias seguintes a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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 colectiva 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 nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

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

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;
- b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;
- c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;
- d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5 — A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7 — Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de:

- a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;
- b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3 — As reuniões referidas na alínea *b)* do n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 9.^a

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a)* Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b)* Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO III

Classificação profissional — Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos respectivamente nos anexos I e II.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

3 — Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4 — A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 56.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — Trabalhadores de comércio

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Como praticante de empregado comercial só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a empregado comercial-ajudante.

d) Os trabalhadores que tenham ingressado na profissão com a categoria de praticante e nela tenham permanecido pelo menos um ano, ao ascenderem à categoria de empregado comercial-ajudante nela permanecerão tão-só por dois anos.

Grupo B — Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Idade mínima 16 anos completos e as habilitações mínimas exigidas por lei.

Grupo C — Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

Grupo D — Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

Grupo E — Trabalhadores administrativos

1 — A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal.

2 — Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão.

3 — Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

Grupo F — Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G — Metalúrgicos

São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).

As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores.

Grupo H — Electricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 e 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador-electricista.

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo.

d) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

e):

1 — Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional devidamente actualizada ou declaração passada pela entidade patronal.

2 — No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1 — Trabalhadores recrutados fora do âmbito da empresa (mercado externo de trabalho) — dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.2 — Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa — dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica ou facturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.3 — Os trabalhadores indicados no n.º 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do n.º 2.1.

3 — Independentemente do disposto no n.º 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiário.

4 — A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efectuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII, «Técnicos de computadores», passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

Grupo I — Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, com excepção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

Grupo J — Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado;

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecidos.

Grupo L — Técnicos de desenho

1 — Técnicos:

1.1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso secundário de carácter geral, com as disciplinas de Matemática e Desenho;

b) Curso complementar, 11.º ano (Mecanotecnica, Electrotecnia, Electrónica/Radiotécnica, Construção Civil, Equipamento e Interiores/Decoração e Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura e Artes Gráficas;

c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Emprego e Segurança Social;

d) Curso tecnológico/técnico nível III (NQF III) de formação base desenho/artes, nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas ou de arte e comunicação gráfica;

e) Curso superior de bacharelato ou licenciatura, ou título similar comunitário, em Desenho Gráfico, Desenho Industrial ou Artes Decorativas (Desenho, Design Visual, Design e Produção Gráfica, Design de Comunicação Gráfica, Artes Aplicadas, Design Industrial ou de Equipamento, ou especialidade similar nacional ou comunitária).

1.2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1.1 ingressem na profissão com a categoria de tirocinante B, pelo período de seis meses, findo o qual passam à categoria de tirocinante A, na qual permanecem pelo tempo máximo de um ano. Este período poderá ser reduzido ao máximo de seis meses se entretanto o trabalhador se submeteu a formação escolar ou profissional em curso de desenho ou similar. Findo o tempo máximo, o trabalhador será reclassificado em categoria mais elevada de acordo com o tirocínio ou qualificação da formação obtida;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do n.º 1.1 ingressem na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respectivamente;

- c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) no n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;
- d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.3 — Trabalhadores com experiência profissional — na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de actividade ou especialidade serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

2 — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1 — Para estas profissões deverá ser dada sempre que possível prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa;

2.2 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é a escolaridade obrigatória completa;
- b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

3 — Para ocupação de novos postos de trabalho será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela actividade.

Grupo M — Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro.

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos cuja actividade dependa da sua orientação.

Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações exigidas por lei ou no regulamento da carteira profissional.

3 — Na admissão deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

5 — Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculadas em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, excepto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria melhor retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O — Técnicos de engenharia

(V. anexo V.)

Grupo R — Relojoeiros

1 — Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.ª do 1.º ano.

Grupo S — Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T — Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U — Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo V — Trabalhadores em carnes

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor.

4 — A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem falem as habilitações referidas no n.º 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do n.º 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

5 — Não poderão ser admitidos como aspirantes indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos.

Grupo X — Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor.

Grupo Z — Serviços pessoais — Penteados e estética

1 — São condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

2 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3 — A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta, prioritariamente, os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

4 — Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro.

5 — O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas

1 — As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2 — Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — *Despachantes privativos*. — É condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais constantes da reforma aduaneira. Sempre que a empresa pretenda aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (ou vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um (ou vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao trabalhador (ou trabalhadores) que esteja(m) adstrito(s) à actividade aduaneira, atendendo aos seguintes factores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII,

180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B, 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 13.^a

Admissão dentro do mesmo ramo de actividade

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2 — A nova entidade patronal só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou segurança social.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou vice-versa, incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

Cláusula 15.^a

Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro do pessoal regulado na legislação em vigor.

2 — Durante um prazo de três meses as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 16.^a

Quadro de pessoal

I — Trabalhadores de comércio:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com três ou mais empregados comerciais em cada secção, um deles será obrigatoriamente encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais empregados comerciais, um deles será obrigatoriamente encarregado ou chefe de secção;
- b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de técnico de vendas, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas especializado e delegado de informação, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;
- d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;
- f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;
- g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efectivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a empregado comercial;
- h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;
- i) Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

II — Trabalhadores administrativos. — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores administrativos;
- b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores administrativos;
- c) Um chefe de secção, equiparado ou superior, nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores administrativos, ou chefes de secção em número nunca inferior a 8% dos trabalha-

dores, arredondando para a unidade imediatamente superior, nos escritórios com mais de 12 trabalhadores administrativos.

III — Trabalhadores de armazém:

- a) Um encarregado geral de armazém, sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;
- b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;
- c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV — Trabalhadores electricistas — para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;
- c) Desde que existam mais de 10 técnicos de electrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;
- d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas b) e c).

V — Trabalhadores das madeiras:

- a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

VI — Trabalhadores metalúrgicos — é obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.

VII — Relojoeiros:

- a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial de 1.^a
- b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.^a um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Trabalhadores de comércio:

- a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade,

ascenderá obrigatoriamente a empregado comercial-ajudante ou a operador-ajudante;

- b) Após três anos de permanência na categoria, o empregado comercial-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a empregado comercial e a operador, respectivamente;
- c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelo menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior;
- d) Os trabalhadores que à data de admissão sejam detentores de cursos de formação profissional obtidos na Escola de Comércio de Lisboa iniciarão a carreira profissional classificados, no mínimo, como empregados comerciais.

2 — Trabalhadores administrativos:

- a) O ingresso nas profissões de assistente administrativo, recepcionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para assistente administrativo terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;
- c) O estágio de recepcionista e operador informático terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos; caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);
- d) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;
- e) Os paquetes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

3 — Trabalhadores metalúrgicos:

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular — será obrigatoriamente promovido a praticante;
- b) O período de tirocínio dos praticantes será de um ano, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;
- c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;
- d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4 — A) Trabalhadores electricistas:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;

- b) Os ajudantes, após um período de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de meio ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);
- d) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o período;
- e) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o período.

B) Para a especialidade de técnicos de computadores observar-se-á o seguinte:

- a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.^o curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria;
- b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.^a linha (1.^o ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;
- c) O técnico de 1.^a linha (1.^o ano) será promovido a técnico de 1.^a linha (2.^o ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.^a linha (1.^o ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.^a linha (2.^o ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os dispositivos do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador.

C) Para a especialidade de técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório observar-se-á o seguinte:

- a) O estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.^o curso de introdução aos equipamentos electrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;
- b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.^a classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;

- c) O técnico de 2.^a classe será promovido a técnico de 1.^a classe após três anos de permanência na categoria e ter recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina directa.

5 — Trabalhadores de madeiras:

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;
- b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;
- c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;
- d) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6 — Trabalhadores da construção civil — seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7 — Técnicos de desenho:

7.1 — Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no n.º 1.3 da cláusula 11.^a

7.2 — O tempo de tirocínio ao nível XI para as categorias do nível XII é de dois anos.

7.3 — Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto.

7.4 — O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.

7.5 — Os trabalhadores com as condições requeridas no n.º 1.2 da cláusula 11.^a terão acesso automático a tirocinante A, 1.º ano, logo que concluíam dois anos de prática.

7.6 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea c) do n.º 1.1 da cláusula 11.^a terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea c) do n.º 1.3 da cláusula 11.^a

7.7 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar, pela prática, a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

8 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de

aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;

- b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;
- c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;
- e) O estágio terá uma duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;
- f) Sempre que, por força de preferência e aproveitando de cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 10.^a

9 — Trabalhadores têxteis — o oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10 — Fogueiros:

Os fogueiros de 3.^a serão promovidos a fogueiros de 2.^a logo que completem três anos de permanência na categoria;

Os fogueiros de 2.^a serão promovidos a fogueiros de 1.^a logo que completem três anos de permanência na categoria.

11 — Relojoeiros:

- a) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.º ano;
- b) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.º ano;
- c) O meio-oficial do 1.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.º ano;
- d) O meio-oficial do 2.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 3.º ano;
- e) O meio-oficial do 3.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.^a;
- f) O oficial de 2.^a de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.^a

1) Sem prejuízo do disposto na alínea f), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o ofi-

cial de 2.^a de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.^a, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.

2) O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto de três elementos, respectivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo SITESE.

3) Para o efeito, deverá a entidade patronal:

- a) Requerer, junto da Casa Pia de Lisboa, a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;
- b) Dentro do mesmo prazo, comunicar, por escrito, ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifiquem os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;
- c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.^a, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 51.^a deste CCT.

4) O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5) A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no n.º 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6) O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7) Se à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.^a

8) Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

12 — Trabalhadores em carnes — os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

- a) O aspirante será obrigatoriamente promovido a praticante logo que complete 18 anos de idade ou dois anos de prática num ou mais estabelecimentos;
- b) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de prática num ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pretenda, requerer exame para segundo-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;
- c) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após três anos naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pre-

tenda, requerer exame para primeiro-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;

- d) O caixa de balcão após três anos de permanência na categoria ascenderá a caixa de balcão com mais de três anos.

1) O exame a que se referem as alíneas b) e c) destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, constando de desmancha e prática de balcão (exposição de carnes, cortes e contacto com o público), e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação do patrão, designados, respectivamente, pelo sindicato e pela associação patronal.

2) Se o júri não funcionar no prazo de 30 dias, por impedimento do representante da associação, a promoção será automática.

3) No prazo de 30 dias após a publicação deste CCT, as partes outorgantes designarão os elementos que constituirão o júri, sendo um efectivo e um suplente.

13 — Trabalhadores de lavandarias e tinturarias:

1) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

2) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2 — a) Aos trabalhadores que auferam uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável, em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3 — O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4 — Aos profissionais de vendas que auferam retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5 — *a)* Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

6 — *a)* Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria.

b) Os trabalhadores classificados no nível XII e que exerçam as funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7% de vencimento do nível XII da tabela I do anexo III-A.

7 — *a)* Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante e só durante a duração deste.

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B, «Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores».

8 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de lugares a tempo inteiro.

9 — Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria 20 do grupo Q do anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

10 — A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, será o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar-se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11 — Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador, deverá proceder para que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2005 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 1,80.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil deste subsídio será o seu montante

reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

- a) Superior a 15 em caso de doença comprovada por baixa;
- b) Superior a 5 noutros casos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho, noções e princípios gerais

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4 — A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.^a

5 — As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6 — a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro de gasolina super:

Automóveis ligeiros — 0,26;

Motociclos — 0,12;

Bicicletas motorizadas — 0,08.

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8 — O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade patronal transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 23.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao

local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;
- c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal em cada caso;
- d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;
- e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;
- f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Deslocações para o estrangeiro

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior;
- b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatórias e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;
- c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;
- d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26.^a

Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra os riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo estes incapacidades permanentes superiores a 25%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

5 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2 — Haverá tolerância de dez minutos para as transições, operações e serviços começados e não acabados

na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não será permitida a realização de trabalho suplementar, excepto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;
- b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
- c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;
- d) Para operações de salvamento;
- e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- f) Para finalização de serviços funerários;
- g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;
- h) Por acordo expresso das partes.

3 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar. Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100%.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

4 — 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.

5 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 30.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — *a)* Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.^a, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9 — *a)* A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o traba-

lhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direitos a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — *a)* A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no n.º 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

- 1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
- 2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- 3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 30.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3 — No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4 — A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5 — Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respectivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respectiva categoria profissional ou, na falta desta, à fixada para a respectiva categoria na tabela anexa a este CCT.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efectivo, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro

quando o período de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas.

8 — O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

50% para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;

20% para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

3 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar os 22 dias úteis de férias entre 1 de Janeiro e 30 de Abril terão direito a gozar mais 3 dias úteis de férias em qualquer período do ano.

3 — Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar férias em dois períodos distintos, de 11 dias úteis cada, compreendidos entre, respectivamente, Janeiro e Abril e Maio e Outubro, terão direito a gozar mais 1 dia útil de férias em cada um dos referidos períodos.

4 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 6 e 7.

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, 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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

8 — a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nela referidas.

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

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

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

10 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

12 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

13 — a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

b) O respectivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo por este motivo haver prejuízos para outros trabalhadores.

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

14 — Por mútuo acordo as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e feriados

1 — *a)* Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que é o domingo.

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por cada ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a meio dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, em alternativa, ao sábado de tarde a partir das 13 horas ou à segunda-feira de manhã até às 15 horas, sem prejuízo do descanso semanal complementar estabelecido nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado ao sábado.

4 — Nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, preferencialmente, antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório.

5 — *a)* Nos estabelecimentos em que o horário dos trabalhadores inclui a prestação de serviço ao sábado de tarde, o descanso semanal complementar desses trabalhadores é de um dia, a ser gozado em sistema rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, ou de outra forma que seja estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

b) No caso de os estabelecimentos previstos na alínea anterior terem menos de quatro trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar pode ser repartido por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses

meios dias coincida com o sábado de tarde a partir das 13 horas ou com a segunda-feira de manhã até às 15 horas.

6 — Nos estabelecimentos que funcionam ao sábado de tarde apenas no mês de Dezembro, os trabalhadores poderão trabalhar nas tardes desses sábados desde que, em compensação, lhes sejam concedidos dois dias de descanso, a serem gozados nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com o dia de descanso semanal obrigatório.

7 — *a)* São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;
Terça-feira de Carnaval.

b) São feriados obrigatórios:

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

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados. Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal, acrescida de 100%, e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

3 — O trabalho prestado em dias feriados indicados na cláusula anterior é pago com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

4 — Na situação prevista na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 34.^a, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à retribuição de um dia de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Conceito de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do n.º 2, contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas e sua duração

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 6.^a e 7.^a deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas pelo empregador, conferindo direito à retribuição, as seguintes faltas:

- a) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Ver-

melha Portuguesa, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;

- b) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.

4 — São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a

2 — As imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

Cláusula 39.^a

Efeitos e descontos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 37.^a, «Tipos de faltas e sua duração», quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 37.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas até 2 dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

5 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

6 — O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

7 — Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou à saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no n.º 3 da cláusula 36.^a

8 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

9 — a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

b) Este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.^a

Cláusula 42.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde

conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na lei ou disposições análogas neste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 44.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos na lei.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a

faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3 — Condições específicas dos electricistas:

- a) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedecem às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;
- b) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;
- c) Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

5 — Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a e 26.^a

Cláusula 47.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos

trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmissor ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e paternidade, aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este;

- e) A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível;
- f) O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;
- g) Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea c);
- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- i) Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- j) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- k) A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- l) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa e nos mesmos termos para assistência ao filho, incluindo a aleitação, até este perfazer um ano. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa;
- m) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- n) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- o) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores, pais de filhos menores de 12 anos ou quando os interesses familiares o exijam, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
- p) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho de horas suplementares sempre que aquelas o solicitem;
- q) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas k) e l) será

reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

- r) Quando ocorrer o nascimento de um filho, o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição quando assegurada pela segurança social.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior.

4 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso.

5 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 cessarão logo que:

Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

Se verifique falta de aproveitamento em 50 % das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina.

6 — A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento

profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos.

7 — Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos.

8 — A entidade patronal, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão, nomeadamente, as seguintes regras:

- 1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- 2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
- 3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;
- 4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
- 5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
- 6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
- 7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;
- 8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
 - a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;
 - b) Dispor de água canalizada;
 - c) Serem iluminadas e ventiladas;
 - d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
 - e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;

- f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
- g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 55.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três

em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

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

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

1 — Ao abrigo da lei vigente, as empresas obrigam-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas, contando que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2 — A declaração de autorização prevista no número anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

Cláusula 57.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e

voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho para os anos de 2004 e 2005 aplicam-se, respectivamente, de 1 de Junho a 31 de Dezembro e de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.

Cláusula 59.^a

Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores do que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2 — Nos aspectos em que o novo texto for omissivo aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o n.º 1 da cláusula 55.^a defere à comissão paritária.

Cláusula 59.^a-A

Reclassificação

Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas são reclassificados como segue:

Propagandista em delegado de informação;
Caixeiro em empregado comercial;
Praticante de caixeiro em praticante de empregado comercial;
Caixeiro-ajudante em empregado comercial-ajudante;
Caixeiro-viajante em técnico de vendas;
Caixeiro de praça em técnico de vendas;
Caixeiro de mar em técnico de vendas;
Vendedor especializado em técnico de vendas especializado;
Caixeiro encarregado em encarregado.

CAPÍTULO XV

Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

Cláusula 60.^a

Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCT considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

- 1) Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;

- 2) Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade patronal ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3) Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo, quer em parte autónoma de fabrico.

Cláusula 61.^a

Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

§ único. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

Cláusula 62.^a

Caderneta de registo

1 — A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato (conforme modelo anexo), na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, período de tempo a que se reporta, descrição do trabalho, quantidade, preço unitário por peça e preço total.

2 — A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15.^a

Cláusula 63.^a

Forma de contrato

1 — A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2 — O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes: uma para o sindicato e outra para a associação patronal.

3 — A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor deste CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 64.^a

Tarifas mínimas

1 — A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2 — Na definição da tarifa mínima tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

Cláusula 65.^a

Direitos do trabalhador externo

1 — Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.

2 — São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Retribuição de férias e feriados

1 — Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga em relação aos existentes antes das férias conjuntamente com estas e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2 — A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.^a

Trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por este CCT ou vigentes na empresa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalha.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho

1 — A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.

2 — A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3 — Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior, é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 69.^a

Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 70.^a

Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

Cláusula 71.^a

Prevalência de normas

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicados a estes sectores, cuja última publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

Nota. — Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

Grupo A

Trabalhadores de comércio

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

2 — *Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

3 — *Empregado comercial-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado comercial.

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

5 — *Embalados.* — É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

6 — *Operador.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utilize, por:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

7 — *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.

8 — *Repositor.* — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9 — *Empregado comercial.* — É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas neces-

sidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

10 — *Delegado de informação*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização, distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes ou depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das 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 sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

14 — *Técnico de vendas*. — É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

19 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

20 — *Prospector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários

aspectos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais 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.

21 — *Técnico de vendas especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias ou serviços cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e ou decorador*. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

23 — *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; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados de armazém.

25 — *Encarregado da loja*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adscrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

27 — *Gerente comercial*. — É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

28 — *Operador-encarregado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

29 — *Técnico comercial*. — É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

1 — *Trabalhador de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2 — *Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3 — *Guarda ou vigilante*. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

5 — *Continuo*. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

6 — *Vigilante*. — É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas e presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

7 — *Vigilante-controlador*. — É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes, quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

8 — *Chefe de grupo de vigilância*. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sob as suas ordens.

9 — *Encarregado*. — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza.

10 — *Supervisor*. — É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

Grupo C

Telefonistas

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

Grupo D

Cobreadores

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo E

Trabalhadores administrativos

1 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.^a classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.^a classe.

2 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

3 — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa em que se insere; procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos; prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático; utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

4 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerários 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.

5 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

6 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

7 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que supervisiona todos os serviços administrativos.

8 — *Técnico de contabilidade*. — É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

9 — *Operador informático*. — É o trabalhador que desempenha as funções, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

10 — *Preparador informático de dados*. — É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

11 — *Programador informático*. — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

12 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

13 — *Analista informático*. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera

as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

14 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

15 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

16 — *Subchefe de secção*. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escritório, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

17 — *Estagiário de programação informático*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

18 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilógrafo em língua nacional ou estrangeira.

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

20 — *Técnico oficial de contas*. — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

21 — *Tradutor*. — É o trabalhador que traduz e redige os textos com uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

22 — *Empregado de serviços externos*. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, fora das ins-

talações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

23 — *Monitor de formação de pessoal*. — É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

24 — *Técnico de recursos humanos*. — É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

25 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Grupo F

Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e pela verificação dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Grupo G

Metalúrgicos

1 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

3 — *Mecânico de máquinas de escritório*. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

4 — *Montador-ajustador de máquinas*. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5 — *Recepcionista ou atendedor de oficina*. — É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

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

7 — *Serrador mecânico*. — É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira segundo as espessuras exigidas.

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

9 — *Carpinteiro de moldes ou modelos*. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

10 — *Mecânico de aparelhos de precisão*. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

11 — *Verificador de produtos adquiridos*. — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

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

13 — *Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores*. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

14 — *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

15 — *Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas*. — É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16 — *Pintor*. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

17 — *Entregador de ferramentas, materiais e produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

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

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

20 — *Afiador de ferramentas*. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, com fresas, machos de atarraxar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

21 — *Agente de métodos*. — É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

22 — *Ajudante de lubrificador*. — É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a sectores ligados à produção.

24 — *Atarraxador*. — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25 — *Controlador de qualidade*. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.

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

27 — *Demonstrador de máquinas e equipamentos*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

28 — *Mecânico de frio ou ar condicionado*. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

29 — *Montador de estruturas metálicas ligeiras*. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

30 — *Operador de quinadeira*. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

31 — *Preparador de trabalho*. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

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

33 — *Soldador*. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».

34 — *Assentador de isolamentos*. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

35 — *Encarregado ou chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

36 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

37 — *Orçamentista (metalúrgico)*. — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

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

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

40 — *Operário qualificado*. — É o trabalhador do 1.º escalão do nível VIII que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional, desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

41 — *Funileiro (latoeiro)*. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

42 — *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

43 — *Escolhedor-classificador de sucata*. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

44 — *Gestor de «stocks»*. — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stocks*, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

45 — *Lavandeiro*. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento dos 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.

46 — *Montador de peças ou órgãos mecânicos em série*. — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

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

48 — *Operador de máquinas de pantógrafo*. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

49 — *Operador de máquinas de «transfer» automáticas*. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

50 — *Chefe de linha de montagem*. — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

51 — *Operador de máquinas de balancé*. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

52 — *Bate-chapas (chapeiro)*. — É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

53 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as existências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

54 — *Programador de fabrico*. — É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

55 — *Técnico de prevenção*. — É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Grupo H

Electricistas

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

2 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função regressará ao salário anterior, correspondente à sua categoria de oficial.

3 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

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

6 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

7 — *Técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o *hardware* do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa, e se encontre nas condições definidas na cláusula 17.^a

Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

- 1) *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — O trabalhador que, sob a orientação de um instrutor, inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
- 2) *Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — O trabalhador que, após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos, inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório;
- 3) *Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico.* — O trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;
- 4) *Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — O trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos, como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.ª classe no exercício da sua profissão;
- 5) *Adjunto do chefe de secção.* — O trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;
- 6) *Chefe de secção.* — O trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controlo e de escritório.

8 — *Técnico de computadores.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

9 — Categorias para técnicos de computadores:

- 1) *Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;
- 2) *Técnico auxiliar.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;
- 3) *Técnico de 1.ª linha.* — É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no *hardware*;
- 4) *Técnico de suporte.* — É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos dispositivos;
- 5) *Técnico de sistemas.* — É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas de *hardware*, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador;

- 6) *Adjunto do chefe de secção.* — É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

10 — *Reparador de aparelhos receptores de rádio.* — É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes, tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis, e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos, utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

11 — *Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica.* — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista-montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, *controllers* (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, *controllers* e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

12 — *Radiomontador geral.* — É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, *relais*, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

Grupo I

Construção civil

1 — *Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

2 — *Arvorado.* — É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

3 — *Pintor*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

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

6 — *Pedreiro*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

7 — *Capataz*. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

8 — *Servente*. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9 — *Auxiliar (menor)*. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

10 — *Montador de andaimes*. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

1 — *Cortador de tecidos para colchões*. — É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

2 — *Costureiro de colchões*. — É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

3 — *Costureiro-controlador*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

4 — *Costureiro de decoração*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

5 — *Costureiro-estofador*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

6 — *Dourador de ouro de imitação*. — É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

7 — *Dourador de ouro fino*. — É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

8 — *Enchedor de colchões e almofadas*. — É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

9 — *Entalhador*. — É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo relevo.

10 — *Envernizador*. — É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

11 — *Estofador*. — É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

12 — *Marceneiro*. — É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

13 — *Pintor-decorador*. — É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

14 — *Pintor de móveis*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

15 — *Polidor manual*. — É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pinéis, trinchas, bonecas e lixas.

16 — *Polidor mecânico e à pistola*. — É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando 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 movimento de rotação; percorre, friccionando-a com estes dispositivos, a superfície da peça.

17 — *Montador de móveis*. — É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

18 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

19 — *Casqueiro*. — É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

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

21 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

22 — *Encarregado*. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectorial.

23 — *Gravador*. — É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

24 — *Mecânico de madeiras*. — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

25 — *Moldador reparador*. — É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

26 — *Marceneiro de instrumentos musicais*. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

27 — *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)*. — É o trabalhador que, predominantemente, repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

28 — *Perjilador*. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou mais facas.

29 — *Prensador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente.

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

31 — *Serrador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

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

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

34 — *Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)*. — É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

Grupo L

Técnicos de desenho

1 — *Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas e electrotecnia)*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojectos de projectos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

2 — *Decorador de estudos*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

3 — *Desenhador-maquetista/arte finalista*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4 — *Técnico de maquetas*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

5 — *Técnico de medições e orçamentos*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6 — *Planificador*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas acti-

vidades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra; acompanha e controla as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

7 — *Assistente operacional*. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

8 — *Desenhador de execução*. — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) *Desenho técnico* — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e legendas;
- b) *Desenho gráfico* — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

9 — *Medidor*. — É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, *in loco*, autos de medição, procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

10 — *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 projecto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve com-

pletar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

11 — *Construtor de maquetas*. — É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

12 — *Decorador de execução*. — É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13 — *Desenhador-decorador*. — É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

14 — *Desenhador de execução tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

15 — *Medidor tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo directivas gerais bem definidas.

16 — *Medidor-orçamentista tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

17 — *Tirocinante do nível XI*. — É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, exercendo a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/arte finalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

18 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores; a partir de orientações dadas e sem grande exigência

de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se, eventualmente em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

19 — *Auxiliar de decorador*. — É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

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

21 — *Operador heliográfico*. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Grupo M

Profissionais de enfermagem

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2 — *Enfermeiro especializado*. — É o trabalhador que, em conjunto com a habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

3 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N

Trabalhadores de hotelaria

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

2 — *Ecónomo*. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e da salubridade, fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

3 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

4 — *Copeiro*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

5 — *Controlador-caixa*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas e na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

6 — *Despenseiro*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, 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 actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter

de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Classifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por sua vez, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

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

8 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão 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 directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente 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 efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

9 — *Preparador de cozinha*. — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

10 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha;

estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

11 — *Chefe de «snack»*. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

12 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, cremes, xaropes de recheio e coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13 — *Empregado de mesa de 1.^a* — É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

14 — *Empregado de «snack»*. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

15 — *Empregado de mesa de 2.^a* — É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos, e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

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

17 — *Estagiário*. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18 — *Chefe de pasteleiro*. — É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o *stock* de matérias-primas.

Outras condições específicas — Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2 — Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da apli-

cação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela de remunerações do anexo III-A:

Alimentação completa/mês — 10,3 %;
Avulsas/pequeno-almoço — 0,22 %;
Almoço/jantar ou ceia completa — 0,5 %;
Ceia simples — 0,35 %.

6 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do n.º 5.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. anexo V.)

Grupo P

Profissionais de garagem

1 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

2 — *Lavador de viaturas*. — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

Grupo Q

Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abao, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

1 — *Mestre*. — É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2 — *Ajudante de mestre*. — É o trabalhador que auxilia o mestre.

3 — *Oficial especializado*. — É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4 — *Oficial*. — É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5 — *Costureiro especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6 — *Costureiro*. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7 — *Bordador especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

8 — *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

9 — *Praticante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10 — *Ajudante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11 — *Costureiro de emendas*. — É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

12 — *Cortador de peles*. — É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

13 — *Acabador*. — É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, motas, ilhoses, quitos e outros.

14 — *Ajudante de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes, sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

15 — *Ajudante de corte*. — É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16 — *Chefe de linha ou grupo*. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou as embalagens.

17 — *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

18 — *Chefe de secção (encarregado)*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou na montagem e ou ultimação da obra.

19 — *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

20 — *Cortador e ou estendedor de tecidos*. — É o trabalhador que risca ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.

21 — *Distribuidor de trabalho*. — É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.

22 — *Engomador ou brunidor*. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

23 — *Modelista*. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

24 — *Monitor*. — É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

25 — *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

26 — *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

27 — *Registador de produção*. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28 — *Revisor*. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

29 — *Riscador*. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia do mapa de corte.

30 — *Revestidor*. — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos.

31 — *Maquinista de peles*. — É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.

32 — *Maquinista de peles especializado*. — É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça *vison*, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

33 — *Esticador*. — É o trabalhador que estica as peles.

34 — *Peleiro*. — É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.

35 — *Peleiro-mestre*. — É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

36 — *Agente de planeamento*. — É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, de entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas

à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento, e calcula matérias-primas a encomendar.

37 — *Agente de tempos e métodos.* — É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

38 — *Cronometrista.* — É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efectua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

39 — *Planeador.* — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

40 — *Costureiro de confecção em série.* — É o trabalhador que, na confecção de vestuário em série, cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Outras condições específicas

A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

Grupo R

Relojoeiros

a) A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

- 1) *Electro-relojeiro (relojeiro eléctrico).* — É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos e substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências;
- 2) *Relojoeiro reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou deter-

minadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro;

- 3) *Relojoeiro de manutenção.* — É o trabalhador que inspeciona relógios, mantendo-os em correcto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão, mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização;
- 4) *Relojoeiro furniturista.* — É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste e manutenção de stock, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes;
- 5) *Oficial principal.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção;
- 6) *Classificador-avaliador de diamantes.* — É o trabalhador que exclusivamente classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor e qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional;
- 7) *Auxiliar de classificador de diamantes.* — É o trabalhador que exclusivamente procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação.

b) Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as categorias profissionais de aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.^a, oficial de 1.^a e oficial principal.

§ único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S

Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T

Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U

Outros grupos profissionais

1 — *Despachante privativo.* — É o trabalhador técnico que, devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de

carácter técnico e administrativo conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, usando para isso os vastos conhecimentos técnicos indispensáveis a uma correcta classificação pautal de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores da mesma ou de outra profissão, adstritos à actualidade aduaneira.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2 — *Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

3 — *Impressor litógrafo.* — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

4 — *Analista químico.* — É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a compunção e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

5 — *Veterinário.* — É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis), e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuadas pelas entidades oficiais.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

6 — *Decorador de vidro ou cerâmica.* — É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

7 — *Muflador ou forneiro.* — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

8 — *Ourives conserteiro.* — É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

Grupo V

Trabalhadores em carnes

1 — *Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário/cheque 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.

2 — *Encarregado geral.* — É o trabalhador que superintende em todo o processo de corte de carne e respectiva venda orientando e dividindo o serviço no estabelecimento. O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controlo do serviço e do pessoal.

3 — *Oficial.* — É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho de reses, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preço nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

4 — *Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de segundo-oficial, e que no desempenho das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios.

5 — *Aspirante.* — É o trabalhador que, ingressando na profissão com menos de 18 anos, se encontra num período de aprendizagem, auxiliando na preparação da carne e de embalagens e na limpeza dos utensílios. Procede à distribuição de carnes.

Grupo X

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1 — *Chefe de loja/encarregado.* — É o trabalhador responsável pela direcção e distribuição de tarefas e pelo bom funcionamento do estabelecimento.

2 — *Recepcionista.* — É o trabalhador que atende clientes, examina e confere trabalho na recepção e na entrega, recebe pagamentos, indica preços conforme tabelas elaboradas e fornecidas pela empresa e atende o telefone.

3 — *Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).* — É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço; faz e determina as afinações a fazer.

4 — *Operador de máquinas de limpar.* — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de limpeza a seco. Pode limpar manualmente camurças, alcatifas, etc.

5 — *Lavador mecânico ou manual*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa. Pode também executar serviços de desnodagem.

6 — *Operador de barcas ou máquinas de tingir*. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas e aparelhos de tingir.

7 — *Secador-engomador (brunidor)*. — É o trabalhador que passa a ferro os vários artigos.

8 — *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante seis meses para as categorias correspondentes aos n.ºs 5, 6 e 7.

Grupo Z

Trabalhadores de serviços pessoais — Penteado e estética

1 — *Cabeleireiro/barbeiro*. — É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrizagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

2 — *Posticeiro*. — É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postigos.

3 — *Ajudante de cabeleireiro/barbeiro*. — É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

4 — *Manicura-pedicura (m/f)*. — É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

5 — *Esteticista-cosmetologista (m/f)*. — É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

6 — *Massagista de estética (m/f)*. — É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Outras condições específicas — Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais constantes do n.º 1 caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 15\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os repre-

senta, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis

Grupo A

Trabalhadores de comércio

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Distribuidor (até três anos);
Embalador (até três anos);
Operador de máquinas (até três anos);
Repositor (até três anos);
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Empregado comercial (até três anos);
Distribuidor (mais de três anos);
Embalador (mais de três anos);
Operador de supermercado (até três anos);
Operador de máquinas (mais de três anos);
Repositor (mais de três anos);
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Empregado comercial (de três a seis anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (de três a seis anos);
Delegado de informação;

Com parte variável:

Técnico de vendas;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Técnico de vendas especializado.

Nível VIII:

Empregado comercial (mais de seis anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de seis anos);

Sem parte variável:

Técnico de vendas;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Técnico de vendas especializado.

Nível IX:

Encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador-encarregado;
Técnico comercial (até três anos).

Nível X:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja;
Técnico comercial (de três a seis anos).

Nível XI:

Técnico comercial (mais de seis anos).

Nível XII:

Gerente comercial.

Grupos B, C, D e E

Trabalhadores administrativos e de apoio

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;
Estagiário do 3.º ano;
Trabalhador de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);
Assistente administrativo (até três anos);
Guarda;

Porteiro (mais de 21 anos);
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até três anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);
Empregado de serviço externo (até três anos);
Assistente administrativo (de três a seis anos);
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Recepcionista de 2.ª;
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de três anos);
Empregado de serviço externo (mais de três anos);
Encarregado;
Assistente administrativo (mais de seis anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador informático (estagiário);
Recepcionista de 1.ª;
Vigilante controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Operador informático (até três anos);
Subchefe de secção;
Técnico administrativo (até três anos);
Tradutor.

Nível X:

Secretário de direcção;
Supervisor;
Técnico administrativo (de três a seis anos).

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Técnico de contabilidade;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de três anos);
Preparador informático de dados;
Técnico administrativo (mais de seis anos).

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Programador informático;
Tesoureiro;
Técnico oficial de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F

Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados.

Grupo G

Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;
Apontador (até um ano);
Ferramenteiro de 3.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;
Afinador de máquinas de 3.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;
Assentador de isolamentos;
Atarrachador;
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;
Condutor de máquinas de 3.ª;
Controlador de qualidade (até um ano);
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Escolhedor classificador de sucata;
Ferramenteiro de 2.ª;
Funileiro-latoeiro de 2.ª;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maçariqueiro de 2.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;
Mecânico de automóveis de 3.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automáticas de 3.ª;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Polidor de 3.ª;
Serrador mecânico;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador de 2.ª;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;
Torneiro mecânico de 3.ª;
Traçador-marcador de 3.ª;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;
Afinador de máquinas de 2.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;
Apontador (mais de um ano);
Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);
Canalizador de 2.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
Cortador e serrador de materiais de 1.ª;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Ferramenteiro de 1.ª;
Funileiro-latoeiro de 1.ª;
Maçariqueiro de 1.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;
Mecânico de automóveis de 2.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automáticas de 2.ª;
Operador de máquinas de balancé;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 1.ª;
Polidor de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Soldador de 1.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;
Torneiro mecânico de 2.ª;
Traçador-marcador de 2.ª

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;
Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª;
Canalizador de 1.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª;
Mecânico de automóveis de 1.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automáticas de 1.ª;
Orçamentista (metalúrgico);
Polidor de 1.ª;
Recepcionista ou atendedor de oficinas;
Serralheiro civil de 1.ª;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª;
Torneiro mecânico de 1.ª;
Traçador-marcador de 1.ª;
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);
Operário qualificado;
Preparador de trabalho;
Programador de fabrico;
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem.

Nível XI:

Gestor de *stocks*.

Nota. — As tabelas dos níveis I a III não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte:

Nível I-b) — 1.º ano;
Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H

Electricistas

Nível I-b):

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.º ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);
Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
Oficial (até três anos);
Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);
Oficial (mais de três anos);
Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);
Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;
Radiomontador geral (até três anos);
Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;
Radiomontador geral (mais de três anos);
Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Grupo I

Construção civil

Nível III:

Auxiliar.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;
Carpinteiro de limpos de 2.ª;
Estucador de 2.ª;
Pedreiro de 2.ª;
Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Estucador de 1.ª;
Pedreiro de 1.ª;
Pintor de 1.ª

Nível IX:

Encarregado de 2.ª

Nível X:

Encarregado de 1.ª

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;
b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.ª;
Costureiro de colchões de 2.ª;
Enchedor de colchões de 2.ª

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a;
Casqueiro de 2.^a;
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;
Costureiro-controlador de 2.^a;
Costureiro de colchões de 1.^a;
Costureiro de decoração de 2.^a;
Costureiro de estofador de 2.^a;
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a;
Dourador de ouro de imitação de 2.^a;
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a;
Envernizador de 2.^a;
Facejador de 2.^a;
Montador de móveis de 2.^a;
Polidor mecânico e à pistola de 2.^a;
Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a;
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a;
Casqueiro de 1.^a;
Cortador de tecidos para estofos de 1.^a;
Costureiro-controlador de 1.^a;
Costureiro de decoração de 1.^a;
Costureiro de estofador de 1.^a;
Dourador de ouro de imitação de 1.^a;
Empalhador de 2.^a;
Envernizador de 1.^a;
Estofador de 2.^a;
Facejador de 1.^a;
Gravador de 2.^a;
Marceneiro de 2.^a;
Mecânico de madeiras de 2.^a;
Moldureiro reparador de 2.^a;
Montador de móveis de 1.^a;
Perfilador de 2.^a;
Pintor de móveis de 2.^a;
Polidor manual de 2.^a;
Polidor mecânico e à pistola de 1.^a;
Prensador de 1.^a;
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a;
Dourador de ouro fino de 2.^a;
Empalhador de 1.^a;
Entalhador de 2.^a;
Estofador de 1.^a;
Gravador de 1.^a;
Marceneiro de 1.^a;
Marceneiro de instrumentos musicais;
Mecânico de madeiras de 1.^a;
Moldureiro reparador de 1.^a;
Perfilador de 1.^a;
Pintor de móveis de 1.^a;
Pintor decorador de 2.^a;
Polidor manual de 1.^a

Nível VIII:

Decorador;
Dourador de ouro fino de 1.^a;
Entalhador de 1.^a;
Pintor decorador de 1.^a

Nível IX:

Encarregado;
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortador de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte:

Nível I, alínea b) — do 1.^o ano;
Nível II — do 2.^o ano ou com 17 anos de idade;
Nível III — do 3.^o ano ou com 18 anos ou mais de idade.

Grupo L

Técnicos de desenho

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);
Tirocinante A do 1.^o ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);
Operador heliográfico (mais de três anos);
Tirocinante A do 2.^o ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos);
Auxiliar de decorador (até três anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano);
Medidor (tirocinante do 1.^o ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 2.^o ano);
Medidor (tirocinante do 2.^o ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos);
Decorador de execução (até três anos);
Desenhador de execução (até três anos);
Medidor (até três anos);
Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos);
Decorador de execução (mais de três anos);
Desenhador de execução (mais de três anos);
Desenhador-decorador (até três anos);
Medidor (mais de três anos);
Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);
Desenhador de estudos (tirocinante);
Desenhador-decorador (mais de três anos);
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante);

Medidor-orçamentista (mais de três anos);
Planificador (tirocinante);
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;
Decorador de estudos;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista/arte finalista;
Planificador;
Técnico de maquetas;
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M

Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N

Indústria hoteleira

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;
Empregado de refeitório;
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;
Controlador de caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Dispenseiro;
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de mesa de 2.ª;
Empregado de *snack*;
Padeiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;
Ecônomo;
Empregado de mesa de 1.ª;
Padeiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. o anexo v.)

Grupo P

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo Q

Têxteis

Nível I:

a) Praticante do 1.º ano;
b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confecções em série;
Costureiro de emendas (mais de três anos);
Costureiro;
Distribuidor de trabalho;
Preparador;
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;
Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseio;
Registador de produção;
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;
Cortador de peles;
Cronometrista;
Maquinista de peles (especializado);
Monitor;
Oficial especializado;
Planeador;
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);
Mestre;
Modelista;
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico
de confecção;
Peleiro-mestre.

Grupo R
Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal;
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Grupo S
Economistas

(V. o anexo VI.)

Grupo T
Juristas

(V. o anexo VII.)

Grupo U
Outros grupos profissionais

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);
Foguetiro de 3.ª

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis
anos);
Foguetiro de 2.ª

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis
anos);
Foguetiro de 1.ª;
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor-litógrafo;
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

Grupo V
Trabalhadores em carnes

Nível III:

Aspirante do 1.º ano.

Nível IV:

Aspirante do 2.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Praticante do 1.º ano.

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Praticante do 2.º ano.

Nível VIII:

Segundo-oficial.

Nível IX:

Primeiro-oficial.

Nível XII:

Encarregado geral.

Grupo X

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias de roupas

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Secador-engomador até três anos;
Recepcionista até três anos.

Nível VI:

Secador-engomador de três a seis anos;
Lavador mecânico ou manual até três anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir até três anos;
Operador de máquinas de limpar até três anos;
Recepcionista de três a seis anos.

Nível VII:

Secador-engomador com mais de seis anos;
Lavador mecânico ou manual de três a seis anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir de três a seis anos;
Operador de máquinas de limpar de três a seis anos;
Recepcionista com mais de seis anos.

Nível VIII:

Lavador mecânico ou manual com mais de seis anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir com mais de seis anos;
Operador de máquinas de limpar com mais de seis anos.

Nível IX:

Chefe de loja (encarregado).

Nível XI:

Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).

Grupo Z

Trabalhadores de serviços pessoais — Penteado e estética

Nível IV:

Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora;
Posticeiro até três anos.

Nível V:

Posticeiro de três a seis anos;
Manicura-pedicura (m/f) até três anos.

Nível VI:

Cabeleireiro/barbeiro até três anos;
Posticeiro com mais de seis anos;
Manicura-pedicura (m/f) de três a seis anos.

Nível VII:

Esteticista-cosmetologista (m/f) até três anos;
Massagista de estética (m/f) até três anos;

Cabeleireiro/barbeiro de três a seis anos;
Manicura-pedicura (m/f) com mais de seis anos.

Nível VIII:

Esteticista-cosmetologista (m/f) de três a seis anos;
Massagista de estética (m/f) de três a seis anos;
Cabeleireiro/barbeiro com mais de seis anos.

Nível IX:

Esteticista-cosmetologista (m/f) com mais de seis anos;
Massagista de estética (m/f) com mais de seis anos.

ANEXO III-A

Tabela geral de retribuições mínimas

- A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 598;
- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 598 e até € 2105;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2105;
- No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º da CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC;
- Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas;
- Para o efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS;
- Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de retribuições

Em vigor de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2004

(Em euros)

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A	371	371	371
I-B	371	371	371
II	371	371	371

(Em euros)

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
III	371	371	371
IV	371	371	371
V	371	377	420
VI	371	416	468,50
VII	391,50	460	492
VIII	429	487	548
IX	460,50	520	572
X	503	559	608,50
XI	541	584	634
XII	600,50	651	685

Tabela geral de retribuições**Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

(Em euros)

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A	375	375	375
I-B	382	382	382
II	382	382	382
III	382	382	382
IV	382	382	382
V	382	388,50	432,50
VI	382	428,50	482,50
VII	403,50	474	507
VIII	442	501,50	564,50
IX	474,50	535,50	589
X	518	576	627
XI	557	601,50	653
XII	618,50	670,50	705,50

ANEXO III-B**Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores****Em vigor de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2004**

Níveis	Remunerações (euros)
I	483
II	543
III	640
IV	769
V	860,50
VI	960
VII	1 121
VIII	1 174,50

Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

Níveis	Remunerações (euros)
I	497,50
II	559,50
III	659
IV	792
V	886,50
VI	989
VII	1 154,50
VIII	1 209,50

ANEXO IV**Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas****Em vigor de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2004**

(Em euros)

Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a)	746,50	799	I-a)
I-b)	824	883,50	I-b)
I-c)	911	983	I-b)
II	1 035,50	1 144	II
III	1 256	1 358	III
IV	1 542,50	1 647	IV
V	1 843	1 944,50	V

Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

(Em euros)

Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a)	769	823	1-a)
I-b)	848,50	910	1-b)
I-c)	938,50	1 012,50	1-b)
II	1 066,50	1 178,50	II
III	1 293,50	1 398,50	III
IV	1 589	1 696,50	IV
V	1 898,50	2 003	V

Notas

1:

- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1596;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1596;
- No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferiram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para a tabela I ou II do anexo IV.

ANEXO V**Técnicos de engenharia**

(clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante)

Engenheiros:

- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

- 2) Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos:

- 1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros maquinistas da marinha mercante:

- 1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante, aos quais será exigido diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante:

- 1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (Escola Náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

Definição de funções e carreira profissional

1 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

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

1.2 — É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional.

3 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I

Este grau deve ser considerado com base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante.

A permanência neste grau não excederá três anos a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três subgrupos — A, B e C —, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

Subgrupo A — no 1.º ano;

Subgrupo B — no 2.º ano;

Subgrupo C — no 3.º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

Grau II

Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processo; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 2) Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 3) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia; não têm funções de chefia e ou coordenação;
- 4) A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transitam para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos.

Grau III

Estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;
- 2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;
- 3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, ao nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Grau IV

Incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;
- 2) Direcção técnico-administrativa e ou comercial da empresa;
- 3) Direcção técnica da empresa.

Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ano de engenharia. Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grau V

Estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade como director-geral da empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa sujeitos à política global da empresa.

ANEXO VI

(clausulado específico de economistas)

Economistas

Condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções

1 — *Economistas*. — São todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de Ciências Económicas e Financeiras — Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas — que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.

2 — Condições de admissão:

2.1 — Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2.2 — Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

2.3 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1 — Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

3.2 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3 — O período experimental vence pelo grau que for admitido e no caso dos graus I e II conta como tempo de permanência naqueles graus.

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

3.5 — É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

3-A — Definição genérica da função economista:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas ao nível sectorial e global;
- 2) Estudar o reflexo da economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3-B — Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;
Planeamentos e estratégias;
Planeamento operacional de controlo de execução;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;
Organização e gestão administrativo-contabilística;
Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
Estudos e promoção de mercados;
Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento reconversão de actividades;
Análise, gestão e controlo de riscos;

Gestão de recursos humanos;
 Gestão comercial e de *stocks*;
 Avaliação de empresa;
 Estabelecimento de políticas de gestão e financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
 Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;
 Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;
 Estudos matemáticos e ou econométricos.

4 — As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

Definição das categorias de economistas

Economistas

Grau I

Descrição geral de funções:

- Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanentemente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;
- Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II

Descrição geral de funções:

- Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- Pode prestar assistência técnica em trabalho de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole

comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III

Descrição geral de funções:

- Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;
- Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;
- Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV

Descrição geral de funções:

- Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazo;
- Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, de entre outras, as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos,

envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;

- e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação económicas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazo.

Grau V

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas de entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

ANEXO VII

Clausulado específico de juristas

1 — Habilitações literárias — licenciatura em Direito.

2 — Definição de funções. — É o profissional habilitado com licenciatura em Direito que exerce funções

no domínio de estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo, em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3 — Carreira profissional:

Grau I

Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou rotina, adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;
- d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II

Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos de sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais

poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;

- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados; toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente incidência a curto prazo.

Grau IV

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e no exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas

controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4 — Condições de admissão:

4.1 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I, e dois no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A no 1.º ano e subgrau B no 2.º ano.

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

4.3 — É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 3500 empresas e 22 000 trabalhadores.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela ACISINTRA — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela ACISM — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

B) Associações sindicais:

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

Maria Emília Marques, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

Maria Emília Marques, mandatária.

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

Maria Emília Marques, mandatária.

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

Maria Emília Marques, mandatária.

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Maria Emília Marques, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Maria Emília Marques, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Maria Emília Marques, mandatária.

Lisboa, 3 de Janeiro de 2005.

Depositado em 25 de Fevereiro de 2005, a fl. 84 do livro n.º 10, com o n.º 44/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre o Banco de Portugal e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras.

Entre o Banco de Portugal, pessoa colectiva de direito público com sede em Lisboa, Rua do Comércio, 148, contribuinte n.º 500792771, registado na Conservatória de Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 51, como primeiro outorgante, e os Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, como segundos outorgantes, é celebrado, ao abrigo do artigo 563.º do Código

de Trabalho, o acordo de adesão constante das seguintes cláusulas:

1.^a

Pelo presente título, o primeiro outorgante adere ao ACT celebrado entre os segundos outorgantes e várias instituições de crédito, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

2.^a

Os segundos outorgantes aceitam a adesão referida na cláusula 1.^a

3.^a

Para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) O primeiro outorgante exerce a actividade de banco central;
- b) O presente acordo de adesão aplica-se em todo o território português e abrange as profissões e categorias constantes do ACT a que se adere, designadamente as previstas no âmbito da cláusula 22.^a do mesmo ACT;
- c) O acordo de adesão abrange 1 empregador e 1715 trabalhadores.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2005.

Pelo Primeiro Outorgante:

Vitor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelos Segundos Outorgantes:

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Maria Alice Martins, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Soeiro Pimentel, mandatário.
Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.
Joaquim António Silva Machado, mandatário.

Depositado em 22 de Fevereiro de 2005, a fl. 84 do livro n.º 10, com o n.º 43/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Director.

Técnico licenciado (graus I, II, III).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnicos bacharéis (graus I, II, III, IV).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de direcção.

4.2 — Produção:

Técnico agro-florestal dos graus I e II.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa-escriturário.

Operador de informática.

5.3 — Produção:

Carpinteiro.

Mecânico desmanpador.

Mecânico qualificado.

Oficial de construção civil.

Oficial electricista.

Operador de máquinas especiais.

Operador de máquinas pesadas ou industriais.

Pintor.

Tractorista.

5.4 — Outros:

Motorista (pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.

Auxiliar administrativo.

6.2 — Produção:

Ajudante de operador de máquinas especiais.

Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais.

Capataz.

Emetador ou ajuntador.

Empador ou armador de vinha.

Enxertador.

Espalhador de química.

Ferramenteiro.

Gadanhador.

Limpador de árvores ou esgalhador.

Moto-serrista.

Podador.

Porta-miras.

Pré-oficial electricista.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador.

Tirador de cortiça falca.

Trabalhador agrícola especializado.

Trabalhador de descasque de madeiras.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Ajudante de construção civil.

Trabalhador agrícola ou florestal.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz.

Estagiário (escritório).

Profissionais integrados em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Técnico agro-florestal do grau III.

Encarregado geral.

CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) — Revisão global — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, foi publicado o CCT celebrado entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).

Verificando que na referida publicação foi omitida a cláusula prévia, procede-se de seguida à sua publicação:

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1978; 39, de 22 de Outubro de 1979; 36, de 29 de Setembro de 1980; 38, de 15 de Outubro de 1981; 38, de 15 de Outubro de 1982; 38, de 15 de Outubro de 1983; 38, de 15 de Outubro de 1984; 38, de 15 de Outubro de 1985; 38, de 15 de Outubro de 1986; 38, de 15 de Outubro de 1987; 38, de 15 de Outubro de 1988; 37, de 8 de Outubro de 1989; 36, de 29 de Setembro de 1990; 35, de 22 de Setembro de 1991; 34, de 15 de Setembro de 1992; 33, de 8 de Setembro de 1993; 32, de 29 de Agosto de 1994; 45, de 8 de Dezembro de 1995; 45, de 8 de Dezembro de 1996; 45, de 8 de Dezembro de 1997; 45, de 8 de Dezembro de 1998; 44, de 29 de Novembro de 1999; 42, de 15 de Novembro de 2000; 42, de 15 de Novembro de 2001; 42, de 15 de Novembro de 2002, e 42, de 15 de Novembro de 2003.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Fisioterapeutas Portugueses Alteração

Alteração aos estatutos aprovados no 2.º congresso, realizado em 9 de Outubro de 2005.

CAPÍTULO I

Constituição e finalidades

Artigo 1.º

Natureza e âmbito

1 — O Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses, com a sigla SFP, é uma associação sindical que se rege pelos presentes estatutos.

2 — O SFP abrange todos os fisioterapeutas que prestam serviço em instituições públicas ou não públicas e os fisioterapeutas que exerçam outras funções.

3 — O SFP abrange todo o território nacional, assegurando igualmente a representação dos fisioterapeutas que, ao serviço de entidades com sede no território nacional, exerçam funções no estrangeiro.

Artigo 2.º

Objectivos

1 — Constituem objectivos do SFP:

- a) Defender e dignificar, em geral, o exercício da fisioterapia;
- b) Defender, em particular, os interesses e direitos sócio-profissionais dos fisioterapeutas, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional e do seu regime de prestação de serviço;

- c) Promover o estudo das questões relacionadas com a fisioterapia e promover a formação profissional;
- d) Garantir o respeito pelas exigências deontológicas de exercício profissional dos associados;
- e) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego.

2 — Na prossecução destes objectivos, o SFP exercerá todas as atribuições e competências reconhecidas às associações sindicais pela Constituição e pela lei.

Artigo 3.º

Princípios

1 — O SFP orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da igualdade, da independência, da solidariedade e do sindicalismo.

2 — O SFP é uma organização autónoma, independente das entidades patronais, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e de outras associações políticas, respeitando, no quotidiano da vida sindical, as opiniões políticas e religiosas perfilhadas por cada associado.

3 — O SFP fundamenta-se na ampla descentralização da vida sindical, com adequada representação nos órgãos nacionais do SFP dos associados das várias regiões do País.

Artigo 4.º

Sede

1 — O SFP tem a sua sede em Coimbra.

2 — Por deliberação do conselho nacional, pode a sede ser transferida para outra localidade.

CAPÍTULO II

Associados, quotização e regime disciplinar

Artigo 5.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os fisioterapeutas por ele abrangidos que:

- a) Desempenhem funções remuneradas por parte de uma entidade patronal;
- b) Sejam trabalhadores por conta própria;
- c) Tendo exercido actividades profissionais abrangidas pelo Sindicato, se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou de aposentação e desemprego.

2 — A admissão é feita com base no pedido de inscrição efectuado em modelo próprio dirigido à direcção do SFP e depende da apresentação de prova bastante; no caso de readmissão, também implica a prévia liquidação de eventuais dividas para com o SFP.

3 — Feita e aceite a inscrição, o fisioterapeuta assume de pleno direito a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

4 — A direcção, que deverá pronunciar-se no prazo de 30 dias, poderá recusar o pedido de inscrição se tiver fundamentadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade de comportamento do fisioterapeuta.

5 — No caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direcção notificará dos motivos de tal decisão, podendo este recorrer ao conselho nacional.

Artigo 6.º

Direitos do associado

Constituem direitos do associado:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos sindicais nos casos e nas condições fixados nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato nos termos fixados nos respectivos regulamentos;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato na defesa dos interesses sócio-profissionais, económicos e culturais globais das classes por ele abrangidas ou na defesa de interesses específicos de fisioterapeutas da sua categoria ou da instituição em que desempenhe funções;
- d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato e, designadamente, de apoio jurídico nas condições fixadas pelos respectivos regulamentos;
- e) Ter acesso, sempre que o requeira, à escrituração, livros de actas e relações de associados e tudo o que diga respeito ao seu processo individual no Sindicato;
- f) Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho nacional;

- g) Beneficiar da protecção sindical e, nomeadamente, dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho nacional;
- h) Ser informado regularmente de toda a actividade do SFP de modo a obter uma visão global dos problemas sindicais e laborais;
- i) Recorrer para o conselho nacional das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos.

Artigo 7.º

Deveres do associado

Constituem deveres do associado:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os Estatutos;
- b) Participar regularmente nas actividades do Sindicato, contribuir para o alargamento da influência deste e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- c) Manter a máxima correcção no trato com os outros associados, designadamente aquando da participação em actividades sindicais;
- d) Manter-se informado das actividades do SFP;
- e) Pagar regularmente a quotização;
- f) Comunicar ao Sindicato a sua residência e eventuais mudanças desta, na falta do que será considerada como tal, para efeitos dos presentes estatutos, a sede da instituição em que, segundo seja do conhecimento do Sindicato, preste serviço, bem como alterações na sua situação sócio-profissional.

Artigo 8.º

Perda e suspensão da qualidade de associado

1 — Perde a qualidade de associado aquele que o requeira em carta dirigida ao órgão sindical competente.

2 — Fica suspensa a qualidade de associado daquele que:

- a) Deixar de exercer a actividade profissional por motivo de perda de vínculo laboral, salvo quando a referida perda de vínculo resulte de decisão unilateral da instituição e enquanto não estiverem esgotados os meios de recurso da decisão;
- b) Interrompa o exercício da actividade por motivo de exercício de funções fora do âmbito da fisioterapia;
- c) Exerça cargos governativos ou funções em órgãos de administração ou de direcção em associações patronais;
- d) Tenha em atraso mais de três meses de quota, exceptuando os casos em que, comprovadamente, deixem de receber vencimentos ou por outro motivo devidamente justificado e aceite pela a direcção.

3 — Poderão no entanto os associados referidos nas alíneas a) e b) do número anterior manter, a seu reque-

rimento, o pagamento de quota de montante igual ao que seria devido no caso de manutenção do exercício da actividade profissional e continuar a usufruir dos serviços prestados pelo Sindicato e a participar na sua actividade, com excepção da tomada de deliberações e da participação em processos eleitorais.

4 — Os associados que passem à situação de reforma ou aposentação mantêm a qualidade de associado.

5 — A perda e a suspensão da qualidade de associado determinam, respectivamente, a perda e a suspensão automáticas de mandato relativo ao desempenho de todo e qualquer cargo sindical.

6 — A perda ou suspensão compulsiva da qualidade de associado apenas poderá resultar de decisão da comissão de fiscalização e disciplina na sequência de processo disciplinar, em virtude de incumprimento grave dos deveres de associado.

Artigo 9.º

Quotização

1 — O valor da quota ordinária corresponderá a 1 % da remuneração base mensal, ilíquida, arredondada à dezena superior de escudos, devendo esta ser enviada ao SFP até ao dia 25 do mês correspondente.

2 — O associado poderá optar pelo pagamento de quota percentualmente superior.

3 — Poderão ser criadas quotas extraordinárias como contrapartida do acesso a determinados serviços e facilidades.

4 — Os sócios na situação de desemprego, reforma ou aposentação estão isentos de pagamento de quota ordinária.

5 — A alteração da quotização sindical será feita pelo congresso, mediante proposta da direcção.

Artigo 10.º

Regime disciplinar

1 — As divergências eventualmente existentes sobre a verificação dos pressupostos da suspensão da qualidade de associado e ou de mandato sindical, nos termos dos n.ºs 2 e 5 do artigo 8.º, serão resolvidas pelo conselho de disciplina, ouvidas as partes interessadas.

2 — O regime disciplinar que definirá as infracções e sanções disciplinares é aprovado pelo conselho nacional, sob proposta do conselho de disciplina, dependendo a sua eficácia de ratificação pelo congresso.

3 — O regime disciplinar referido no número anterior deverá prever, nomeadamente:

- a) O recurso para o conselho nacional de todas as decisões disciplinares;
- b) A necessidade da maioria qualificada de três quartos para aprovação no conselho de disciplina da sanção de perda da qualidade de associado.

CAPÍTULO III

Estrutura organizativa

Artigo 11.º

Órgãos sindicais

1 — São órgãos nacionais do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) A direcção;
- d) O conselho de fiscalização;
- e) O conselho de disciplina.

2 — São considerados corpos gerentes do Sindicato a direcção e o conselho nacional.

Artigo 12.º

Congresso

1 — O congresso é o órgão deliberativo por excelência, nele residindo a autonomia e a soberania do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto;
- b) Membros da direcção;
- c) Membros do conselho nacional;
- d) Membros do conselho de disciplina;
- e) Membros do conselho de fiscalização de contas.

3 — O número de delegados ao congresso é de 10 % do total de associados do SFP.

4 — O conselho nacional poderá alterar, nos termos previstos no regulamento eleitoral, o número de delegados.

Artigo 13.º

Competência do congresso

1 — Compete ao congresso:

- a) Aprovar o programa de actividades a desenvolver pelo SFP;
- b) Definir as orientações estratégicas da actividade político-sindical do SFP;
- c) Alterar os estatutos bem como o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir o conselho nacional;
- e) Apreciar a actividade desenvolvida pelo conselho nacional ou por qualquer dos outros órgãos do SFP;
- f) Eleger a mesa do congresso;
- g) Eleger a direcção do Sindicato;
- h) Eleger o conselho fiscal;
- i) Aprovar a proposta de relatório e contas da direcção;
- j) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- k) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em associações sindicais, nacionais ou internacionais;
- l) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar o congresso a discutir conscienciosamente;

- m) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- n) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património.

2 — As deliberações referidas nas alíneas k) e n) do n.º 1 deste artigo serão sempre aprovadas por maioria de três quartos dos votantes.

Artigo 14.º

Reuniões do congresso

1 — O congresso reunirá em sessão ordinária trienalmente em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa do congresso.

2 — O congresso reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa do congresso;
- b) Por solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos associados.

3 — Os pedidos de convocação do congresso deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa do congresso deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — A representação por procuração é permitida, assim como o voto por correspondência, que será organizado pelo regulamento interno.

5 — As decisões do congresso são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo em caso de pedido expresso de escrutínio secreto por um terço dos associados, pela direcção ou pela mesa do congresso ou por imposição legal.

6 — O congresso só poderá reunir e deliberar em 1.ª convocatória se estiver presente pelo menos metade e mais um dos seus membros.

7 — Passados trinta minutos da hora marcada, o congresso reunirá em 2.ª convocatória com qualquer número de presentes.

Artigo 15.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e um 1.º, um 2.º e um 3.º secretários.

2 — A mesa é eleita por sufrágio da lista composta e nominativa mediante escrutínio secreto.

Artigo 16.º

Competência da mesa do congresso

1 — Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem constante da convocatória;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;

- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

2 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

3 — O presidente será coadjuvado ou substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, por um secretário.

4 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias e submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

5 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

Artigo 17.º

Conselho nacional

1 — O conselho nacional é o órgão detentor de soberania sindical entre congressos e é composto por 10 elementos.

Artigo 18.º

Competências do conselho nacional

1 — Compete ao conselho nacional:

- a) Pronunciar-se sobre as grandes linhas de acção sindical, aprovando planos de acção e moções de orientação;
- b) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- c) Pronunciar-se sobre o conteúdo das convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação;
- d) Analisar, com a participação dos mandatários dos proponentes e antes da abertura do período de discussão pelos associados, as propostas de qualquer origem a submeter a congresso;
- e) Decidir os recursos interpostos de qualquer decisão dos órgãos estatutários e arbitrar os con-

flitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;

- f) Autorizar a direcção a filiar o Sindicato em associações sem carácter sindical ou a participar em estruturas empresariais, designadamente cooperativas, como forma de garantir o acesso dos associados a facilidades no domínio da aquisição de bens e serviços;
- g) Aprovar os relatórios e contas da direcção e autorizar esta a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- h) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral a submeter a ratificação do congresso;
- j) Exercer quaisquer outras competências previstas nos presentes estatutos ou em regulamentos que venham a ser aprovados em congresso;
- k) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como readmitir qualquer trabalhador que haja sido punido com a pena de expulsão;
- l) Instituir, sob proposta da direcção, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- m) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- n) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste;
- o) Aprovar a regulamentação referente ao exercício do direito de tendência.

Artigo 19.º

Eleição do conselho nacional

1 — O conselho nacional é eleito pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, sendo eleita a lista que tiver maior número de votos.

2 — Presidente do conselho nacional — é considerado eleito presidente do conselho nacional o candidato que figura em 1.º lugar na lista mais votada para o conselho nacional.

Artigo 20.º

Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano a convocação do seu presidente.

2 — O conselho nacional reunirá extraordinariamente quando convocado pela direcção, por um terço dos seus membros ou por um mínimo de 10 % de associados devidamente identificados pelo seu nome, número de sócio e local de trabalho.

3 — A convocação do conselho nacional é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos e do dia, da hora e do local do seu funcionamento.

4 — O conselho nacional será convocado com a antecedência mínima de 15 ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho nacional ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 21.º

Funcionamento do conselho nacional

1 — O vice-presidente será o candidato que figurar em 2.º lugar na lista mais votada e coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

2 — O conselho nacional elegerá na sua 1.ª reunião dois secretários e dois vice-secretários.

3 — Os secretários ou vice-secretários desempenham as funções que lhes forem atribuídas pelo presidente no exercício das competências estabelecidas no artigo 32.º

4 — O conselho nacional só poderá reunir e deliberar validamente em 1.ª convocatória desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

Artigo 22.º

Direcção

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato e é composta por nove membros.

2 — Compete à direcção:

- a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos e a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho nacional;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;
- d) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) Regulamentar e propor à aprovação do conselho nacional o estatuto do delegado sindical;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;
- g) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- h) Admitir, recusar ou cancelar inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, ao conselho nacional o relatório e as contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir os serviços e o pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais, os estatutos e o regulamento da organização financeira;
- k) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
- l) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral;

- m) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- n) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- o) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- p) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho nacional;
- q) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;
- r) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho nacional;
- s) Propor ao conselho nacional a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- t) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e direitos dos trabalhadores
- u) Decidir sobre o recurso à greve e outras formas de actuação, tendo em conta as orientações definidas pelo congresso e pelo conselho nacional.

3 — Compete em especial ao presidente da direcção:

- a) Presidir às reuniões da direcção e organizar e atribuir os pelouros pelos diversos membros deste direcção;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem na sua ausência ou impedimento o deva substituir;
- d) Coordenar a acção dos delegados sindicais;
- e) Convocar o congresso quando reúna extraordinariamente.

4 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 23.º

Eleição da direcção

1 — A direcção é eleita pelo congresso por voto secreto de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — É considerado eleito presidente da direcção do Sindicato o candidato que figura em 1.º lugar na lista mais votada para a direcção.

Artigo 24.º

Reunião da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por semana.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — A direcção só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos membros eleitos.

Artigo 25.º

Responsabilidades dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em oposição.

2 — A assinatura de dois membros da direcção é suficiente para obrigar o Sindicato.

3 — A direcção organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

Artigo 26.º

Conselho de fiscalização

1 — O conselho de fiscalização de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — Compete ao conselho de fiscalização:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer a deliberação do conselho nacional;
- c) Elaborar anualmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o a deliberação do conselho nacional;
- d) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela direcção até 15 dias antes da reunião do conselho nacional que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

Artigo 27.º

Eleição do conselho de fiscalização de contas

1 — O conselho de fiscalização de contas é eleito pelo congresso de entre listas nominativas completas e concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional.

2 — É considerado eleito presidente do conselho de fiscalização de contas o candidato que figure em 1.º lugar na lista mais votada.

Artigo 28.º

Reunião do conselho de fiscalização de contas

1 — O conselho de fiscalização de contas reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no n.º 2 do artigo 26.º e extraordinariamente a pedido do conselho ou da direcção.

2 — O conselho de fiscalização de contas obterá e manterá os livros necessários a uma correcta e clara escrita contabilística do Sindicato.

Artigo 29.º

Conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por cinco membros efectivos e três suplentes, sendo um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — Compete ao conselho disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido do conselho nacional, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor a deliberação daquele as medidas que considere adequadas;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 38.º;
- d) Propor ao conselho nacional a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

Artigo 30.º

Eleição do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas nominativas completas e concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

2 — É considerado eleito presidente do conselho de disciplina o candidato que figure em 1.º lugar na lista mais votada.

Artigo 31.º

Reunião do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência e por iniciativa do seu presidente.

2 — O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho nacional que aprovar o relatório e as contas da direcção.

Artigo 32.º

Disposições comuns

1 — Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser por este eleito para algum dos órgãos estatutários.

2 — São incompatíveis os cargos de membro da direcção com os de membro do conselho de disciplina, do conselho de fiscalização de contas e do conselho nacional.

3 — Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

4 — Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes igual pelo menos a metade do número dos mandatos atribuídos.

5 — A duração de qualquer mandato será de três anos.

6 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

Artigo 33.º

Delegações regionais e secções locais

1 — A criação de delegações regionais e secções locais do Sindicato é da competência do conselho nacional, sob proposta da direcção.

2 — Cada delegação regional e cada secção local elegerá uma direcção composta por três membros.

3 — O órgão deliberativo das delegações regionais e das secções locais é a assembleia representativa dos associados em cada local de trabalho.

4 — O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e secções locais e os órgãos estatutários do Sindicato serão estabelecidos pelo conselho nacional.

Artigo 34.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas destes emanadas.

2 — A direcção assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

3 — A direcção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

4 — A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram mediante nova eleição.

Artigo 35.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A direcção promoverá e organizará em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais em conformidade com o estabelecido na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, considerando-se eleitos os candidatos que obtiverem maior número de votos.

CAPÍTULO IV

Regime patrimonial

Artigo 36.º

Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso a direcção criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer à direcção os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório de contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho nacional, deverão ser divulgados pela direcção entre os associados e afixados, para consulta, em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho de fiscalização de contas, o conselho nacional poderá requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas.

Artigo 37.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotizações e das iniciativas organizadas pelo Secretariado para efeito de legados ou doações.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer outra forma interferir no seu funcionamento.

3 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento das despesas com cabimento no orçamento aprovado;
- b) Pagamento de todas as despesas e dos encargos resultantes das actividades do Sindicato legal ou estatutariamente permitidas;
- c) Pagamento de despesas não orçamentadas desde que, sendo necessárias à realização dos fins do Sindicato, sejam autorizadas pelo conselho nacional;
- d) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo de conta da gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- e) Fundo de greve, nos termos definidos pelo conselho nacional.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 38.º

Penas disciplinares

1 — Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Repreensão por escrito;

- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de advertência por escrito os associados que de forma injustificada não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 7.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

Artigo 39.º

Aplicação de penas disciplinares

1 — A competência para a aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a), b) e c) do artigo 38.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação de expulsão pertence ao conselho nacional, sob proposta do conselho de disciplina.

3 — Após comunicação da infracção, que poderá ser feita por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, será instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

4 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

5 — O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas, até um máximo de 10.

6 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho nacional das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

7 — As sanções aplicadas pelo conselho nacional são irrecorríveis.

8 — O procedimento disciplinar prescreve no prazo de seis meses, salvo por factos que constituem simultaneamente infracção penal.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 40.º

Regulamento eleitoral

O congresso aprovará um regulamento eleitoral do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição e os seus requisitos de competência, de forma e de processo.

Artigo 41.º

Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

2 — A alteração deverá constar da ordem de trabalhos, e as respectivas propostas deverão ser distribuídas pelos associados com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, três quartos dos membros presentes.

Artigo 42.º

Extinção ou dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderá efectuar-se por

deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito, tomada por três quartos dos votos dos delegados eleitos.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes ser distribuídos pelos associados.

Artigo 43.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos seguem a lei aplicável, mas em primeiro lugar o estabelecido nos estatutos em tudo o que não a contrarie.

Registados em 18 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 17/2005, a fl. 69 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Eleição em 31 de Janeiro de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Efectivos:

Presidente — Fernando da Conceição Gomes, bilhete de identidade n.º 1585799, de 22 de Dezembro de 2004, Aveiro.

Vice-presidente — Eduardo José Ferreira Marques, bilhete de identidade n.º 6944644, de 23 de Novembro de 1999, de Aveiro.

Secretário administrativo — Rui Manuel da Cruz Oliveira, bilhete de identidade n.º 7885676, de 13 de Junho de 1996, de Aveiro.

Secretário para as relações com sócios — Rui Pedro Conde Sarabando Freire, bilhete de identidade n.º 6669214, de 2 de Agosto de 2000, de Aveiro.

Tesoureiro — João Paulo da Silva Vieira, bilhete de identidade n.º 6953305, de 5 de Novembro de 1999, de Aveiro.

Suplentes:

Artur Martins de Almeida, bilhete de identidade n.º 4928578, de 17 de Março de 1998, de Aveiro.

Mário Paulo Dinis Dias, bilhete de identidade n.º 8386545, de 12 de Janeiro de 2002, de Aveiro.

Armando Teixeira Pião, bilhete de identidade n.º 5936036, de 27 de Setembro de 1999, de Aveiro.

João Paulo Conde Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8466300, de 25 de Janeiro de 2002, de Aveiro.
Carlos Alberto Pernadas Aguiar, bilhete de identidade n.º 7296546, de 18 de Setembro de 2001, de Aveiro.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 18 de Fevereiro de 2005.

Sind. dos Fisioterapeutas Portugueses — SFP — Eleição em 9 de Outubro de 2004 para mandato de três anos.

Direcção

Efectivos:

Sara Teresa Pratas Pinheiro de Sousa, bilhete de identidade n.º 11675528, de Lisboa, de 24 de Novembro de 2000.

Maria Manuela Ferreira Correia Lopes dos Santos, bilhete de identidade n.º 10629978, de Viseu, de 20 de Novembro de 2002.

Sandra Marisa Fernandes Encarnação, bilhete de identidade n.º 11871487, de Lisboa, de 27 de Fevereiro de 2003.

Miguel Alexandre Pereira Caeiro, bilhete de identidade n.º 11895955, de Lisboa, de 25 de Agosto de 2004.

Pedro José Tomás Garcia, bilhete de identidade n.º 11668217, de Lisboa, de 23 de Outubro de 2001.
Paula Manuela Mendes Moleirinho Alves, bilhete de identidade n.º 11665239, de Évora, de 29 de Dezembro de 2003.
Cláudio Alexandre Ranhel Maroco, bilhete de identidade n.º 11526069, de Lisboa, de 13 de Março de 2001.
Teresa Isabel Alemão dos Santos Benzinho, bilhete de identidade n.º 11746273, de Lisboa, de 2 de Abril de 2001.
João Manuel dos Santos Gaspar, bilhete de identidade n.º 9025545, de Lisboa, de 6 de Agosto de 2002.

Suplentes:

Maria Helena Lopes da Cruz, bilhete de identidade n.º 11300860, de Aveiro, de 21 de Janeiro de 2004.
António Sérgio Lança Gonçalves, bilhete de identidade n.º 11941746, de Lisboa, de 18 de Fevereiro de 2002.
Fernanda Luísa Novais Tostões, bilhete de identidade n.º 605602811, de Lisboa, de 2 de Setembro de 2002.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Fevereiro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APEBN — Assoc. Portuguesa dos Empresários dos Estabelecimentos de Bebidas com Diversão Nocturna — Constituição.

Aprovada em assembleia constituinte realizada em 22 de Outubro de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, fins e sede

Artigo 1.º

A APEBN — Associação Portuguesa dos Empresários de Estabelecimentos de Bebidas com Diversão Nocturna é uma associação patronal de direito privado que se rege pelo disposto na lei e pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

A Associação é constituída pelas pessoas singulares ou colectivas que nos termos da lei estejam estabelecidas em Portugal e exerçam a actividade de empresário de bares, discotecas e *boîtes*, com e sem espectáculos, portugueses ou estrangeiros, com funcionamento em horário nocturno, seja qual for a sua nacionalidade.

Artigo 3.º

Em ordem à consecução dos seus fins, propõe-se a Associação:

- a) Representar os seus associados e defender os respectivos interesses perante o Estado e os organismos oficiais, perante outras associações profissionais ou económicas e organismos sindicais;
- b) Defender os direitos e legítimos interesses dos associados;
- c) Cooperar com todas as entidades e os organismos públicos e privados ligados à actividade que representa;
- d) Organizar e manter serviços de consulta, informação e apoio aos seus associados;
- e) Fomentar o estudo dos problemas relativos ao sector, bem como impulsionar e desenvolver a cultura técnica e a preparação profissional dos seus associados;
- f) Evitar por todos os meios ao seu alcance a concorrência desleal entre os seus associados;
- g) Promover ou contribuir para o estabelecimento de normas de disciplina que regulem a actividade dos associados;
- h) Dirimir eventuais conflitos entre os associados, quando estes solicitem a sua intervenção, através de uma câmara arbitral, cujo regulamento deverá ser aprovado pela assembleia geral;

- i) Exercer quaisquer outras funções que, de harmonia com a lei e a sua natureza, lhe caibam;
- j) Considerando-o conveniente, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, nacionais ou estrangeiros.

Artigo 4.º

A Associação terá a sua sede no Porto e uma delegação em Lisboa, podendo estabelecer outras delegações ou outras formas de representação em qualquer local.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Podem inscrever-se como associados todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam efectivamente as actividades referidas no artigo 2.º destes estatutos no território nacional de conformidade com a lei e satisfaçam os requisitos exigidos para a sua inscrição.

Artigo 6.º

Não podem ser admitidos como associados:

- a) As pessoas que hajam sido condenadas pelos crimes de falência culposa ou fraudulenta ou de insolvência fraudulenta enquanto não terminar a sua inibição e não tiver lugar a sua reabilitação;
- b) As pessoas singulares ou colectivas relativamente às quais se verifique a situação prevista na alínea c) do n.º 6 do artigo 48.º

Artigo 7.º

1 — O pedido de admissão processar-se-á mediante boletim de inscrição preenchido, assinado e autenticado pelo interessado e dirigido à direcção da Associação ou ao órgão que as suas vezes fizer.

2 — A direcção deverá deliberar no prazo de 15 dias.

3 — Da decisão da direcção, que deverá ser levada ao conhecimento dos associados, poderá o interessado ou qualquer associado, no prazo de 15 dias após a deliberação recorrenda, interpor recurso para a mesa da assembleia geral, que no prazo de 15 dias decidirá.

Artigo 8.º

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, deve o processo de admissão ser instruído, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º, com documentação comprovativa de que:

- a) Está legalmente constituído e registado e possui alvará e as respectivas licenças de funcionamento emitidas pelos organismos competentes;
- b) A sua actividade corresponde à classificação em que pretende inscrever-se.

2 — Poderá ainda fixar-se em regulamento interno a exigência de outras provas e elementos que os interessados devam apresentar para comprovação dos requisitos estabelecidos neste artigo, tendo, porém, a direcção ou a assembleia geral a faculdade de exigir sempre as informações e os elementos complementares que entenda necessários.

Artigo 9.º

Os direitos e os deveres dos associados regulam-se de harmonia com o estipulado nos artigos 10.º e 25.º

Artigo 10.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais e eleger e ser eleitos para quaisquer cargos dos órgãos da Associação;
- b) Utilizar os serviços da Associação nas condições que regularmente forem fixadas;
- c) Beneficiar das funções e da acção de representatividade colectiva da Associação e do apoio que esta possa prestar-lhe na defesa dos seus interesses;
- d) Recorrer para a assembleia geral dos actos ou decisões da direcção quando os julgue ilegais;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos fixados nestes estatutos.

Artigo 11.º

1 — O exercício dos direitos dos associados e a sua participação no funcionamento da Associação e dos seus órgãos só poderá, em princípio, efectuar-se:

- a) Tratando-se de pessoas singulares, pelo próprio associado ou, no seu impedimento, nos termos do regulamento da actividade dos empresários de bares com e sem espectáculos nocturnos e da lei vigente;
- b) Tratando-se de pessoas colectivas, através de gerente ou administrador, nos termos da alínea anterior.

2 — Cada associado deverá identificar, desde logo, no requerimento de admissão, um seu representante efectivo e, pelo menos, um suplente de entre pessoas que reúnam as condições estabelecidas no número anterior.

3 — Para os efeitos do exercício de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção e no conselho fiscal, os associados indicarão, aquando da apresentação das suas candidaturas, um único representante, sobre o qual se considerará recair igualmente a eleição.

Artigo 12.º

Constituem deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de inscrição, quota mensal e, eventualmente, outras contribuições que forem fixadas pela assembleia geral;

- b) Acatar as deliberações dos órgãos da Associação tomadas de harmonia com a lei e os presentes estatutos;
- c) Cumprir as convenções colectivas de trabalho, os acordos e os compromissos celebrados ou assumidos pela Associação e que os vinculam;
- d) Atender as recomendações emanadas dos órgãos da Associação;
- e) Prestar à direcção as informações e a colaboração que lhes for solicitada para a completa realização dos fins de Associação.

Artigo 13.º

Perde a qualidade de associado todo aquele que:

- a) Cessar o exercício das actividades referidas no artigo 2.º;
- b) Deixar de satisfazer as condições exigidas para a sua admissão previstas nos artigos 5.º e 6.º;
- c) Tendo em débito mais de seis meses de quotas ou outras contribuições e não liquide esse débito no prazo que, por carta registada, lhe for comunicado;
- d) Solicitar, por escrito, a sua exoneração;
- e) For excluído, nos termos do n.º 6 do artigo 48.º

Artigo 14.º

Serão suspensos do exercício dos direitos associativos até seis meses os associados em dívida à Associação de três meses de quotas ou quaisquer outras contribuições que não liquidem esse débito no prazo que, por carta, lhes for comunicado ou por outras razões previstas no regulamento interno.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Associação

SECÇÃO I

Disposições comuns

Artigo 15.º

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 16.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral por um período de um ano.

2 — A eleição recairá nos associados e, tratando-se de sociedades, nos seus representantes legais previamente designados.

3 — O mesmo associado ou representante não pode ser eleito para mais de um cargo nos órgãos da Associação.

4 — Considera-se eleito para cada um dos cargos dos órgãos da Associação o associado ou representante que obtiver maior número de votos.

5 — A posse dos membros eleitos será conferida pelo presidente em exercício da mesa da assembleia geral.

6 — É permitida a reeleição para todos os órgãos da Associação.

Artigo 17.º

1 — Verificando-se a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal ou de qualquer dos seus membros, proceder-se-á, no prazo de 20 dias, à eleição para o respectivo órgão ou cargo, devendo o associado ou os associados eleitos exercer as suas funções pelo tempo que faltar para completar o período de mandato do(s) membro(s) destituído(s) ou demitido(s).

2 — Verificando-se, porém, a destituição ou a demissão da direcção conjuntamente com a de outros dois órgãos, realizar-se-ão eleições gerais nos termos do n.º 1 do artigo 16.º e do artigo 38.º

3 — Se a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal forem destituídos ou se demitirem simultaneamente, continuarão no exercício dos seus cargos enquanto não forem substituídos, em conformidade com o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo a destituição ou demissão colectiva da direcção, a gestão da Associação será assegurada pela mesa da assembleia geral até se realizar a eleição prevista no n.º 1 deste artigo.

5 — A demissão do presidente de qualquer órgão implica a demissão colectiva do órgão a que preside.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A assembleia geral terá a sua mesa constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3 — Ao presidente caberá dirigir os trabalhos e ao secretário assegurar o expediente e a redacção das actas.

Artigo 19.º

A participação dos associados nas assembleias gerais só poderá ser feita através das pessoas singulares indicadas nos termos do artigo 11.º

Artigo 20.º

À assembleia geral compete:

- a) Eleger ou destituir os membros da sua mesa, da direcção e do conselho fiscal;
- b) Aprovar o orçamento, o relatório, o balanço e as contas anualmente apresentados pela direcção;

- c) Alterar os estatutos e aprovar regulamentos da Associação;
- d) Os estatutos, porém, só poderão ser alterados uma vez distribuído o projecto dessa alteração por todos os associados com 15 dias de antecedência, pelo menos;
- e) Deliberar sobre a extinção da Associação;
- f) Fixar os montantes da jóia, das quotas e de outras contribuições a pagar pelos associados;
- g) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam reservados pela lei ou pelos presentes estatutos e, em geral, sobre tudo quanto respeite à actividade associativa e que seja submetido à sua apreciação;
- h) Deliberar sobre a criação de secções ou delegações;
- i) Deliberar, sob proposta da direcção ou de pelo menos 30 associados, sobre a exclusão de qualquer sócio que tenha praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar o seu prestígio;
- j) Apreciar os actos dos restantes órgãos sociais.

Artigo 21.º

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da respectiva mesa e, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente.

2 — O aviso convocatório será dirigido a todos os associados com oito dias de antecedência, por meio de carta ou postal ou ainda por aviso convocatório publicado num ou mais jornais diários, e dele constará o dia, a hora e o local, com a indicação da respectiva ordem de trabalhos.

3 — A assembleia não pode deliberar sobre matéria não indicada na ordem de trabalhos; todavia, nas reuniões ordinárias, o presidente da mesa poderá conceder um período máximo de meia hora para, sem carácter deliberativo, serem tratados quaisquer assuntos de interesse para a Associação.

Artigo 22.º

1 — A assembleia geral só pode funcionar, em 1.ª convocação, desde que se verifique a presença de, pelo menos, metade dos seus sócios.

2 — Quando não exista o quórum previsto no número anterior, a assembleia geral funcionará, em 2.ª convocação, uma hora depois de marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados.

3 — Para deliberação sobre alteração dos estatutos e exclusão de associados, terão de ser convocadas com pelo menos 15 dias de antecedência e voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

4 — A deliberação sobre a fusão ou dissolução da Associação requer o voto favorável de três quartos de todos os associados, e para este efeito a assembleia geral terá de ser convocada, como no número anterior, com pelo menos 15 dias de antecedência.

5 — As deliberações da assembleia geral, salvo os casos previstos nos n.ºs 3 e 4, são tomadas por maioria dos votos dos associados presentes.

Artigo 23.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) No mês de Março para discutir e votar o relatório, o balanço e as contas, excepto no último ano do mandato dos corpos da Associação, caso em que terá lugar nos 90 dias seguintes à cessação desse mandato;
- b) No mês de Novembro para discutir e votar o orçamento;
- c) Nos 20 dias subsequentes à cessação do mandato para proceder, anualmente, à eleição prevista no n.º 1 do artigo 16.º

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

- a) Quando for convocada por iniciativa do presidente da respectiva mesa;
- b) A requerimento da direcção ou do conselho fiscal;
- c) Quando requerida por pelo menos 30 associados;
- d) Nas assembleias requeridas nos termos da alínea anterior é exigível a presença de pelo menos três quartos dos requerentes.

Artigo 24.º

1 — Os associados que por si ou pelos seus representantes, indicados nos termos do artigo 11.º, estejam impedidos de comparecer à assembleia geral poderão fazer-se representar por outro associado, mediante procuração com poderes especiais ou por carta com a assinatura reconhecida dirigida ao presidente da mesa.

2 — O exercício do direito conferido no número anterior para o efeito da eleição só será válido desde que a lista seja remetida, dobrada em quatro, em sobrescrito fechado, tendo este no exterior a indicação do nome e do número do sócio votante.

3 — A representação prevista no número anterior está condicionada a que cada associado só poderá representar um outro associado.

Artigo 25.º

Nas assembleias gerais, os associados terão direito a um voto por cada módulo de € 50 anuais de quota, arredondando-se para um módulo completo qualquer fracção que resulte da respectiva divisão.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 26.º

A representação e a gerência associativas são confiadas à direcção, composta, no mínimo, por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal efectivos.

Artigo 27.º

1 — Compete à direcção:

- a) Promover a realização dos objectivos do artigo 3.º;
- b) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- c) Administrar a Associação, nomeadamente organizar e superintender nos seus serviços, contratar pessoal e fixar as respectivas remunerações;
- d) Elaborar e submeter à assembleia geral os projectos de regulamentos;
- e) Elaborar e submeter anualmente à assembleia geral o orçamento, o relatório, o balanço e as contas;
- f) Submeter à assembleia geral a proposta de fixação da jóia, das quotas e de outras contribuições a pagar pelos associados;
- g) Admitir associados nos termos do artigo 5.º;
- h) Exercer a acção disciplinar prevista no artigo 48.º;
- i) Representar a Associação em juízo e fora dele.

2 — A direcção poderá:

- a) Constituir grupos de trabalho para a auxiliar na execução das suas funções;
- b) Convocar os associados para reuniões de estudos;
- c) Delegar em funcionários da Associação, que designará, a assinatura de documentos de mero expediente e a prática de actos que pela sua natureza possam, sem inconveniente, dispensar a sua intervenção directa.

Artigo 28.º

1 — A direcção reunirá no mínimo uma vez por mês e ainda quando o presidente o julgue necessário ou tal lhe seja solicitado pela maioria dos seus membros.

2 — A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, e as suas deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente direito de voto de desempate.

3 — De todas as reuniões serão elaboradas actas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

Artigo 29.º

Ao presidente da direcção compete representá-la, dirigir as reuniões e coordenar e orientar a respectiva actividade, podendo delegar competências noutro membro da direcção ou assessor profissionalmente habilitado dos quadros da Associação.

Artigo 30.º

1 — Para obrigar a Associação é necessária a intervenção do presidente e do tesoureiro; na ausência ou impedimento de qualquer destes, a sua substituição far-se-á por dois dos outros membros da direcção.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direcção se fazer representar por procurador ou mandatário, nos termos gerais.

3 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelas decisões tomadas em contravenção das disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não houverem tomado parte nas reuniões em que essas decisões forem proferidas ou se, a elas presentes, expressamente tenham votado em contrário.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 31.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator.

Artigo 32.º

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Examinar as contas da Associação pelo menos trimestralmente;
- b) Fiscalizar frequentemente os serviços da secretaria;
- c) Emitir parecer sobre o relatório, o balanço e as contas submetidos à assembleia;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- e) Emitir parecer sobre o montante das jóias, das quotas e de outras contribuições a pagar pelos associados;
- f) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário ou a pedido daquela.

Artigo 33.º

O funcionamento do conselho fiscal rege-se pelo disposto no artigo 21.º, na parte que lhe for aplicável.

CAPÍTULO IV

Das eleições

Artigo 34.º

As eleições gerais para os corpos sociais da Associação realizar-se-ão anualmente durante os 20 dias subsequentes à cessação do mandato.

Artigo 35.º

A direcção promoverá o recenseamento dos eleitores, que será afixado na sede da Associação 30 dias antes da data da realização das eleições.

Artigo 36.º

As reclamações relativas ao recenseamento serão dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo de oito dias a partir da sua afixação na sede da Associação e deverão ser apreciadas no prazo máximo de cinco dias.

Artigo 37.º

1 — A apresentação das candidaturas para os diferentes cargos associativos será feita por um mínimo de 11 associados eleitores e ou pela direcção e será entregue

ou dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes do acto eleitoral.

2 — Qualquer apresentação de candidaturas às eleições gerais deverá ser feita por forma a cobrir completa e integralmente todos os cargos a preencher: mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

3 — Caso não seja apresentada qualquer lista de candidatos nos termos dos números anteriores, deverá a direcção em exercício apresentar uma lista até ao dia 10 de Dezembro do ano que anteceda o das eleições.

4 — Com a apresentação das candidaturas, deverão ser simultaneamente indicados os nomes dos representantes dos sócios, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º dos presentes estatutos.

Artigo 38.º

1 — A eleição far-se-á por sistema de listas completas.

2 — As listas a fornecer pela Associação terão a forma rectangular, serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal externos, e conterão, impressos ou dactilografados, as firmas ou os nomes dos associados e a indicação dos respectivos representantes, bem como os órgãos e os cargos a que aqueles se candidatam.

Artigo 39.º

São autorizados os cortes, mas não a substituição dos nomes dos candidatos constantes das listas.

Artigo 40.º

As eleições serão feitas por escrutínio secreto, devendo as listas, depois de dobradas em quatro, ser entregues pelos eleitores ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 41.º

1 — Os associados eleitores poderão fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro associado, nos termos do artigo 24.º e dos seus parágrafos.

2 — Nenhum associado mandatário poderá aceitar mais de um mandato para uma assembleia eleitoral.

Artigo 42.º

Considerar-se-ão nulas e não serão contadas as listas brancas e as que não obedeçam aos requisitos referidos nos artigos 42.º e 43.º destes estatutos.

Artigo 43.º

O escrutínio efectuar-se-á logo após a conclusão da votação, sendo proclamados eleitos, uma vez terminada a contagem, os candidatos constantes da lista que obtiver o maior número de votos.

CAPÍTULO V

Disciplina

Artigo 44.º

1 — Os associados ficam sujeitos à acção disciplinar da Associação, podendo às suas faltas ser aplicadas as sanções de:

- a) Advertência;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Exclusão.

2 — A advertência, no caso de infracção aos presentes estatutos, será aplicada depois de ouvido o associado.

3 — A multa será aplicada nos termos de reincidência na prática de factos que tenham dado lugar à aplicação de advertência e de comportamentos lesivos dos objectivos da actividade ou do prestígio da Associação e, bem assim, quando, havendo fundamentos para exclusão, ocorram circunstâncias atenuantes.

4 — A multa poderá ir até ao montante da quotização de cinco anos.

5 — A suspensão poderá ser decretada até seis meses, nos casos previstos no artigo 14.º dos presentes estatutos.

6 — São fundamentos de exclusão da Associação:

- a) A abertura de falência qualificada de culposa ou fraudulenta;
- b) A condenação por crime de difamação contra qualquer associado quando aquele se refira ao exercício da actividade representada pela Associação;
- c) A adopção de práticas fraudulentas ou lesivas dos usos de boa fé ou que desacreditem a actividade;
- d) A reincidência na prática de factos que tenham dado lugar à aplicação de multa ao associado.

7 — A competência para decretar a exclusão de associado pertence à assembleia geral e será exercida mediante proposta da direcção ou de pelo menos 30 sócios, de harmonia com a alínea i) do artigo 20.º A exclusão terá de ser aprovada por três quartos do número de associados presentes.

8 — A readmissão de associados excluídos carece de aprovação da assembleia geral, mas só poderá ter lugar decorridos dois anos após a sua exclusão.

9 — Os termos do processo a seguir para a aplicação das sanções de multa, suspensão e exclusão deverão garantir a audiência prévia do arguido e assegurar as condições indispensáveis ao pleno exercício do seu direito de defesa, cabendo à direcção a organização do respectivo processo.

CAPÍTULO VI

Dos meios financeiros

Artigo 45.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas e outras contribuições pagas pelos associados;

- b) Os juros de depósitos bancários e o produto de bens próprios;
- c) Os valores resultantes da prestação de serviços aos associados;
- d) As doações, os legados ou as heranças aceites por deliberação da direcção, ouvido o conselho fiscal;
- e) Quaisquer outras receitas que resultem do legítimo exercício da sua actividade.

Artigo 46.º

As despesas da Associação são as necessárias ou convenientes à realização dos respectivos fins estatutários.

Artigo 47.º

As receitas da Associação serão depositadas em estabelecimentos bancários, não devendo, em princípio, ser superior a € 500 o saldo em caixa.

Artigo 48.º

As quantias com que cada associado contribui para o fundo associativo não lhe conferem qualquer direito à parte correspondente ao activo da Associação nos casos previstos no artigo 13.º

Artigo 49.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 50.º

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

2 — As deliberações que visem alterações estatutárias obedecerão ao previsto no n.º 3 do artigo 22.º

Artigo 51.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

2 — A deliberação de dissolução será tomada nos termos do n.º 4 do artigo 22.º

Artigo 52.º

1 — Competirá aos corpos directivos em exercício gerir a Associação até à eleição dos seus primeiros corpos gerentes.

2 — As eleições para os primeiros corpos gerentes realizar-se-ão dentro do prazo que for determinado pela assembleia constituinte e nos termos por ela para o efeito estabelecidos.

Registados em 19 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 19/2005, a fl. 44 do livro n.º 2.

Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção — ANIVEC/APIV — Alteração

Aprovada em assembleia geral realizada em 23 de Novembro de 2004.

CAPÍTULO I

Da constituição, âmbito, fins e atribuições

Artigo 1.º

Designação e natureza

A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV) é uma associação patronal de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei, e provém da fusão por integração/incorporação da Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário — APIV na ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

Artigo 2.º

Objectivos, área e sede

1 — A ANIVEC/APIV tem por objectivo, interna e externamente, a representação legal, a defesa, a gestão, a promoção e o estudo dos interesses sócio-económicos de todas empresas singulares e colectivas que exerçam qualquer das modalidades económicas discriminadas no artigo 3.º

2 — A ANIVEC/APIV, no plano interno, exerce a sua função em todo o território nacional, aí incluídas as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

3 — A ANIVEC/APIV tem a sua sede no Porto e instalações em Lisboa, bem como delegações na área que necessitar, funcionando em estreita colaboração com a sede e segundo as normas enunciadas em regulamento próprio, especialmente elaborado para tanto e aprovado pela direcção.

Artigo 3.º

Constituição e âmbito

A ANIVEC/APIV é constituída pelas empresas singulares ou colectivas que exerçam ou venham a exercer qualquer das modalidades económicas, que, estruturalmente, ficam repartidas pelas seguintes categorias:

- Categoria A — confecção de vestuário em série;
- Categoria B — confecção de vestuário por medida e estilistas;
- Categoria C — todos os restantes tipos de confecção;
- Categoria D — outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados;
- Categoria E — outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços que se inscrevam na Associação.

Artigo 4.º

Atribuições

A fim de prosseguir os seus objectivos de representação legal, defesa, gestão, promoção e estudo dos interesses sócio-económicos das empresas suas associadas, são atribuições da ANIVEC/APIV:

- a) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso das empresas associadas;
- b) Participar na elaboração de legislação do trabalho, nos termos do capítulo III do Código do Trabalho;
- c) Representar as actividades associadas junto das entidades privadas, públicas, parapúblicas ou sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais;
- d) Representar e defender os interesses específicos das empresas associadas, por forma a garantir-lhes adequada protecção, prestando-lhes apoio directo e colaborando para este efeito, activamente, com os órgãos estaduais competentes;
- e) Negociar e celebrar convenções colectivas nos termos da lei;
- f) Estudar e divulgar temas que interessem às empresas associadas cuja correcta perspectivação contribua para o seu desenvolvimento;
- g) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas;
- h) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos;
- i) Desenvolver a informação e a conquista de novos mercados, designadamente com a realização de eventos nacionais e internacionais, colóquios, feiras, exposições e outros, bem como a criação de portais na Internet e a utilização das novas tecnologias, assim favorecendo a internacionalização das empresas;
- j) Iniciar e intervir em processo judicial e administrativo para a defesa legal dos direitos e interesses das empresas associadas;
- l) Adoptar as medidas necessárias de forma a assegurar um ambiente de concorrência saudável entre associados, designadamente mediante a promoção de diligências adequadas à criação e manutenção de práticas leais de posicionamento nos mercados interno e internacional;
- m) Gerir os recursos próprios, patrimoniais ou orçamentais, determinando a sua aplicação aos fins e actividades da ANIVEC/APIV definidos nos presentes estatutos;
- n) Exercer todas as demais actividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação, defesa, gestão, promoção e estudo dos interesses sócio-económicos das empresas suas associadas e que não sejam expressamente vedadas por lei.

Artigo 4.º-A

Capacidade de actuação

A ANIVEC/APIV possui personalidade jurídica e plena capacidade de actuação em conformidade com

o disposto no artigo 513.º do Código do Trabalho, podendo possuir, adquirir, alienar ou constituir garantias reais sobre todos os tipos de bens móveis ou imóveis necessários e convenientes à prossecução dos seus fins, realizar actos de posse ou disposição sobre eles, comparecer perante qualquer autoridade, organismo ou jurisdição e exercer as correspondentes acções e procedimentos.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Qualidade e espécie de associado

1 — Podem solicitar a sua admissão como associado da ANIVEC/APIV as empresas, singulares ou colectivas, ou quaisquer outras entidades que, com fins interessados ou lucrativos e em harmonia com as prescrições legais, exerçam de forma efectiva qualquer das modalidades a que se refere o artigo 3.º

2 — A ANIVEC/APIV reconhece a existência das seguintes espécies de associados:

Associados efectivos — todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam ou venham a exercer qualquer das modalidades económicas compreendidas nas categorias de A a D referidas no artigo 3.º;

Associados contribuintes — todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam ou venham a exercer qualquer das modalidades económicas compreendidas na categoria E;

Associados honorários — antigos sócios ou outrem que sob proposta de qualquer órgão social venham a acolher votação favorável na atribuição daquele título.

Artigo 6.º

Admissão

1 — A admissão dos associados é da competência da direcção, que deverá proceder à deliberação e à comunicação de tal resultado ao candidato no prazo máximo de 60 dias a contar a partir da data da apresentação do pedido de admissão.

2 — Da deliberação da direcção cabe recurso para a assembleia geral, sem efeito suspensivo da decisão recorrida, a interpor no prazo de 30 dias úteis contados a partir da data do conhecimento da decisão. A assembleia geral votará o recurso, em última instância, na 1.ª reunião ordinária que tiver lugar após a sua interposição.

3 — Não podem ser admitidos como associados os falidos, as pessoas responsáveis pela insolvência fraudulenta de quaisquer sociedades e os associados das mesmas, assim como os responsáveis por factos determinantes da exclusão ou suspensão, enquanto ela durar, de qualquer associado e respectivas empresas.

4 — Excluem-se do disposto no número anterior os associados comanditários das sociedades em comandita simples ou por acções e os associados das sociedades por quotas se não exerciam a gerência ou administração

à data da declaração de insolvência ou tenham sido ilibados de qualquer responsabilidade e, ainda, os falidos reabilitados.

Artigo 6.º-A

Aquisição dos direitos e deveres de associado

Os associados adquirem os direitos e ficam obrigados pelos deveres consagrados nestes estatutos após o pagamento da jóia de admissão e respectiva quotização.

Artigo 7.º

Direitos

1 — São direitos dos associados efectivos das categorias A a D participar na actividade da ANIVEC/APIV, designadamente:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais, não podendo, no entanto, estar representado em mais de um dos órgãos electivos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 28.º dos estatutos;
- d) Apresentar à Associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para defesa dos interesses das empresas;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direcção;
- f) Dirigir reclamação ou recurso aos órgãos sociais respectivos de actos que considere lesivos dos seus interesses, bem como dos interesses da Associação;
- g) Solicitar, por escrito, a sua demissão de associado, com uma antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo da obrigação de satisfazer o pagamento das quotas e outras contribuições a que estiver obrigado;
- h) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

2 — São direitos dos associados contribuintes:

- a) Apresentar à Associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para defesa dos interesses das empresas;
- b) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direcção;
- c) Solicitar, por escrito, a sua demissão de associado, com uma antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo da obrigação de satisfazer o pagamento das quotas e outras contribuições a que estiver obrigado.

Artigo 8.º

Deveres

1 — São deveres dos associados efectivos das categorias A a D:

- a) Pagar a jóia e, até ao dia 10 do mês ou do 1.º mês do trimestre a que disserem respeito, as quotas constantes da tabela anexa e outros encargos fixados pela assembleia geral;

- b) Aceitar e exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados tanto na Associação como na Confederação da Indústria Portuguesa;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e o desenvolvimento da Associação;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;
- f) Pagar, em caso de demissão, as quotizações referentes aos três meses subsequentes à data da efectiva demissão.

2 — São deveres dos associados contribuintes (categoria E):

- a) Pagar a jóia e, até ao dia 10 do mês a que disserem respeito, as quotas constantes da tabela anexa e outros encargos fixados pela assembleia geral;
- b) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e o desenvolvimento da Associação;
- c) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;
- d) Pagar, em caso de demissão, as quotizações referentes aos três meses subsequentes à data da efectiva demissão.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nos presentes estatutos;
- b) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e, nessa medida, determinem a aplicação da sanção de expulsão, nos termos dos presentes estatutos;
- c) Os que por falta de pagamento de quotas e outros encargos a que estejam obrigados e cujo atraso seja superior a 90 dias e desde que o respectivo pagamento não seja feito no prazo dos 30 dias contados após a notificação da direcção, por carta registada, com aviso de recepção;
- d) Os que se tenham demitido de associado.

2 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção. No caso da alínea c), a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez pago o débito.

3 — O associado excluído perde direito ao património social.

Artigo 10.º

Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, e, como tal, punível nos termos deste artigo, o não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 8.º

2 — Compete à direcção a apreciação da infracção e a instauração do competente processo disciplinar, bem como, se tal se mostrar necessário, a aplicação da sanção que for julgada adequada.

3 — O arguido dispõe do prazo de 15 dias, contados desde a data de recepção da nota de culpa, remetida por carta registada com aviso de recepção, para a apresentação escrita da sua defesa, podendo requerer as diligências probatórias que considere relevantes.

4 — Das deliberações da direcção em matéria disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, e das suas decisões poderá recorrer-se para os tribunais, nos termos gerais de direito.

Artigo 11.º

Sanções

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Censura;
- b) Advertência registada;
- c) Suspensão dos direitos de associado e multa até ao montante da quotização de cinco anos, cessando aquela no momento do pagamento desta;
- d) Exclusão de associado.

2 — A falta de pontual pagamento de contribuições poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas neste artigo, sem prejuízo de recurso aos tribunais para obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Órgãos da Associação

Disposições gerais

Artigo 12.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal, o conselho consultivo e a presidência honorária.

Artigo 13.º

Membros dos órgãos sociais

1 — Nos órgãos sociais da Associação, as empresas serão representadas por pessoas que nelas exerçam funções de gerência, administração ou direcção.

2 — A perda da qualidade de associado da empresa associada determina a perda do mandato do membro de qualquer órgão social com funções de administração ou gerência ou direcção nessa empresa e a sua substituição por suplente constante da lista eleita.

3 — Regime idêntico ao consagrado no número anterior se aplica à perda da qualidade de gerente, administrador ou director na empresa em que exercia essas funções no momento da eleição e que foi determinante na sua escolha para a lista eleita.

4 — A substituição por suplente constante da lista eleita aplica-se ainda a quaisquer outras formas de perda do mandato.

5 — Em todos os órgãos sociais, a escolha do suplente para preencher qualquer vaga é feita de entre os substitutos disponíveis e constantes da lista eleita e sempre da responsabilidade do respectivo presidente.

Artigo 14.º

Órgãos electivos

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto e por um período de três anos, admitindo-se a reeleição.

2 — A eleição dos órgãos sociais deverá efectuar-se no decorrer do 1.º trimestre do ano a que se reporta o novo mandato.

3 — Findo o período do mandato, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão em exercício, para todos os efeitos legais, até que os associados eleitos tomem posse.

Artigo 15.º

Conselho consultivo

1 — O conselho consultivo é nomeado pela direcção, sendo um órgão de consulta desta.

2 — O conselho consultivo, que funciona como um conselho superior associativo estratégico, será formado institucionalmente pelos presidentes cessantes da direcção e da assembleia geral nos últimos 10 anos da ANIVEC e APIV e, no futuro, da ANIVEC/APIV e, a convite da direcção, por um conjunto de empresários representativos e conhecedores do sector, bem como personalidades ligadas às universidades, à banca, à vida associativa e à política e outros.

3 — O conselho consultivo reunirá uma vez por ano, com o objectivo de aconselhar a direcção da ANIVEC/APIV quanto às grandes linhas de actuação.

Artigo 16.º

Presidência honorária

A presidência honorária é constituída pelos antigos presidentes da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal que, no desempenho das suas funções, tenham contribuído de forma significativa para o desenvolvimento e a concretização dos objectivos e dos fins da ANIVEC/APIV, podendo pronunciar-se ou ser convidados a fazê-lo pelos demais órgãos sociais, sem carácter vinculativo, no domínio e no âmbito de actuação da Associação.

SECÇÃO II

Acto eleitoral

Artigo 17.º

Eleitores

1 — São eleitores, usufruindo do direito de voto, todos os associados da ANIVEC/APIV que se encon-

trem no pleno gozo dos seus direitos, nos termos definidos no artigo 3.º

Artigo 18.º

Convocação e funcionamento da assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, com uma antecedência de, no mínimo, 45 dias relativamente ao fim do mandato em curso, através de anúncio remetido a todos os associados por via postal, bem como da sua publicação em dois dos jornais mais lidos, um da sede e outro de Lisboa.

2 — Da convocatória constam, obrigatoriamente, o dia, a hora do início e do termo, o local da realização da assembleia e a data limite para a apresentação das listas com as candidaturas aos órgãos sociais a eleger.

3 — A assembleia eleitoral estará aberta durante três horas desde o seu início no local previamente indicado pelo presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 19.º

Cadernos eleitorais

1 — O presidente da mesa da assembleia geral ordena a afixação na sede da ANIVEC/APIV e, eventualmente, em outros locais que considere convenientes, depois de por si rubricados, e com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao acto eleitoral, dos cadernos eleitorais completos dos associados eleitores.

2 — Qualquer associado poderá, até 20 dias antes da data da assembleia eleitoral, formular reclamação, por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, quanto à inclusão ou omissão nos referidos cadernos de qualquer membro eleitor.

3 — As reclamações apresentadas serão objecto de apreciação pela mesa da assembleia geral até 15 dias antes do designado para o acto eleitoral, dando o presidente conhecimento imediato da sua decisão ao reclamante e, se for caso disso, ordenando a competente alteração do caderno eleitoral.

Artigo 20.º

Apresentação e relação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas para a eleição dos órgãos sociais é dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral até 20 dias antes do acto eleitoral. Decorrido este prazo, não serão aceites quaisquer candidaturas.

2 — Compete à direcção cessante a obrigação de apresentar listas proponentes para todos os órgãos a eleger, subscritas pelos respectivos candidatos.

3 — As candidaturas para todos ou alguns dos órgãos sociais a eleger podem também ser propostas por um mínimo de 5% de associados no pleno gozo dos seus direitos, não podendo esse número ser inferior a 30,

mas é indispensável que as mesmas sejam subscritas e assinadas pelos titulares indicados como candidatos.

4 — Das candidaturas tem obrigatoriamente de constar o nome e o seu número de associado. Quando se trate de associado em nome colectivo, deve ser referido o nome do seu representante e as funções exercidas na empresa, nos termos do artigo 13.º dos estatutos.

5 — Nas listas de candidatura são sempre indicados os cargos a que os candidatos se propõem.

6 — Logo que aceites as candidaturas apresentadas, nos termos e nos prazos referidos nos números anteriores e até 10 dias antes da data designada para o acto eleitoral, o presidente da mesa ordena o envio aos associados da relação das listas apresentadas e que vão ser submetidas a sufrágio.

7 — Os associados das listas candidatas à direcção podem, caso assim o entenderem, apresentar e fazer divulgar aos associados, pelos serviços da ANIVEC/APIV, os seus programas eleitorais.

Artigo 21.º

Mesas eleitorais, votação e fiscalização

1 — O presidente da mesa da assembleia geral indica, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 18.º, o local onde deverão funcionar as mesas de voto, designando, com a antecedência mínima de oito dias, o presidente de cada uma das mesas eleitorais. Estes últimos procedem à escolha dos dois associados da mesma área regional que desempenharão funções de secretário.

2 — Os boletins de voto serão impressos em papel de cor diferente, de acordo com o órgão social a que se destinam, e entregues pelos associados ao respectivo presidente da mesa eleitoral, assegurando devidamente o seu carácter secreto, que os introduzem nas urnas, dando baixa no caderno eleitoral.

3 — A votação é feita em separado, para cada um dos órgãos sociais, em urnas diferenciadas e devidamente identificadas.

4 — A votação é secreta.

5 — A votação recai sobre listas completas de candidatos para cada um dos órgãos sociais a eleger.

6 — Consideram-se nulas as listas que tenham sido total ou parcialmente riscadas.

7 — À mesa eleitoral serão agregados dois vogais verificadores, indicados pelos membros das listas submetidas a votação. Aos secretários da mesa compete a função de escrutinador.

8 — A fiscalização e direcção global do acto eleitoral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral, que funciona como comissão eleitoral na sede da ANIVEC/APIV, fazendo agrupar dois vogais verificadores por cada lista concorrente, designados pelos seus legais representantes.

Artigo 22.º

Apuramento do acto eleitoral

1 — Logo que sejam encerradas as mesas eleitorais, procede-se ao apuramento, através dos votos entrados nas urnas e da descarga no caderno eleitoral, sendo o resultado comunicado de imediato ao presidente da mesa da assembleia geral. Após o resultado indicado por todas as mesas eleitorais, a mesa da assembleia geral, de acordo com o disposto no n.º 8 do artigo 21.º, procede ao apuramento final, considerando eleitas as listas que obtiverem a maioria de votos validamente expressos.

2 — Em caso de empate, terá lugar, em data a indicar pelo presidente da mesa da assembleia geral, um novo escrutínio, a que se apresentarão apenas as duas listas mais votadas, assim se procedendo sucessivamente até se verificar o desempate.

3 — Assim que termine o apuramento, o presidente da mesa da assembleia geral procede à proclamação das listas mais votadas.

4 — Concluído o acto eleitoral, é lavrada a respectiva acta, da qual constarão, obrigatoriamente, os resultados eleitorais, bem como qualquer circunstância que haja tido lugar e se considere relevante.

5 — Até 10 dias após as eleições, o presidente da mesa da assembleia geral deverá remeter ao Ministério do Trabalho a identificação dos membros dos órgãos sociais eleitos, acompanhada de cópia da respectiva acta, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 23.º

Impugnação

1 — O acto eleitoral pode ser objecto de impugnação, caso, cumulativamente, a reclamação:

- a) Seja baseada em irregularidades processuais; e
- b) Seja fundamentada e apresentada, por escrito, até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A impugnação é remetida ao presidente da mesa da assembleia geral, que juntamente com a comissão eleitoral procede à apreciação e à análise da validade e do mérito dos fundamentos apresentados.

3 — Havendo reconhecimento dos fundamentos apresentados, o presidente convoca nos oito dias seguintes uma assembleia geral para a apreciação da impugnação e comunica, de imediato, aos reclamantes a decisão tomada, sem prejuízo de recurso judicial, nos termos da lei geral.

Artigo 24.º

Posse

Os membros eleitos para os diversos órgãos sociais devem tomar posse, perante o presidente da mesa da assembleia geral em exercício, entre o 5.º dia e o 15.º dia após o encerramento do acto eleitoral.

SECÇÃO III

Assembleia geral

SUBSECÇÃO I

Constituição e atribuições da assembleia geral

Artigo 25.º

Constituição e votos

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos das categorias A a D no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Só são considerados no pleno gozo dos seus direitos os associados que não tenham em débito quotização ou quaisquer outras contribuições.

3 — O cálculo dos votos de cada associado será efectuado da seguinte forma:

i) Associados das categorias A a C:

- a) Associado até 30 trabalhadores — dois votos;
- b) Associado de 31 a 100 trabalhadores — quatro votos;
- c) Associado de 101 a 500 trabalhadores — cinco votos;
- d) Associado de 501 a 1000 trabalhadores — sete votos;
- e) Associado com mais de 1000 trabalhadores — 10 votos;

ii) Associados da categoria B — um voto;

iii) Associados da categoria D — dois votos.

Artigo 26.º

Competência

1 — Compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o montante da jóia e das quotas, bem como de outras contribuições financeiras a pagar pelos associados, para vigorar pelo período de 12 meses, caso não seja estabelecido outro prazo;
- b) Apreciar e votar os relatórios e as contas da direcção, bem como quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento, bem como o programa de actividades;
- d) Aprovar normas e regulamentos internos, sob proposta da direcção;
- e) Definir as linhas gerais de orientação da Associação no que toca à política industrial, económica e social, de acordo com os legítimos interesses dos associados, no quadro das finalidades previstas nos estatutos;
- f) Apreciar e decidir dos recursos interpostos das deliberações da direcção, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Deliberar sobre a perda da qualidade de associado, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 9.º dos estatutos;
- h) Aprovar, alterar ou interpretar os estatutos e os demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

- i) Eleger a respectiva mesa, composta de um presidente, um vice-presidente e dois secretários efectivos, bem como os membros dos diversos órgãos sociais, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos;
- j) Decidir sobre a dissolução ou liquidação da ANIVEC/APIV, conforme os preceitos estatutários.

2 — Se em consequência de destituição deliberada pela assembleia geral ou de renúncia do mandato, expressa ou tácita, se verificar vacatura de cargos sociais que reduza um órgão social eleito a menos de metade da sua composição inicial, deverá ser convocada, no prazo máximo de 60 dias, uma reunião da assembleia geral, que deliberará sobre o preenchimento, até final do mandato, das vagas existentes.

Artigo 27.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá:

- a) Em Dezembro de cada ano para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo anterior;
- b) Em Março de cada ano para os efeitos do disposto na alínea b) do artigo anterior;
- c) No 1.º trimestre, de três em três anos, para a eleição dos órgãos sociais.

2 — A assembleia geral reunirá, ainda, a pedido da direcção ou a pedido subscrito por 10% dos seus associados ou por 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 28.º

Convocações

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia, bem como através da publicação da convocatória em dois dos jornais, um do Porto e outro de Lisboa.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem do dia salvo se na reunião se verificar a presença de todos os associados e tal for decidido.

Artigo 29.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em 1.ª convocatória desde que à hora marcada esteja presente pelo menos metade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em 2.ª convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a 1.ª

Artigo 30.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos ou destituição dos órgãos da Associação exigem, porém, em 1.ª convocatória, o voto favorável de três quartos do número dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

Se tal não for possível por falta de quórum, será convocada nova assembleia para o efeito, a efectuar oito dias depois, a qual funcionará com qualquer número de associados, sendo, no entanto, necessário o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3 — Haverá obrigatoriamente lugar a votação secreta quando a deliberação em questão respeite à eleição ou à destituição de membros dos órgãos sociais ou ainda sempre que tal seja requerido por um associado e aprovado pela maioria dos membros presentes.

SUBSECÇÃO II

Membros da mesa da assembleia geral

Artigo 31.º

Composição

A mesa da assembleia geral é composta por cinco membros efectivos e dois substitutos eleitos nos termos dos presentes estatutos, ocupando os eleitos efectivos os lugares de presidente, vice-presidente e 1.º, 2.º e 3.º secretários.

Artigo 32.º

Competência

1 — Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos.

2 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo, bem como ao vice-presidente, nos seus impedimentos.

3 — Compete à mesa da assembleia geral assegurar a fiscalização e a direcção global do acto eleitoral, bem como desempenhar as demais funções atinentes àquele e que decorrem dos presentes estatutos.

4 — Compete ainda ao presidente da mesa dar posse aos novos corpos gerentes no início do seu mandato.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 33.º

Composição

A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, três vogais e quatro substitutos, eleitos nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 34.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Definir, orientar e fazer executar a actividade da Associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;

- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- e) Exercer o poder disciplinar, nos termos do artigo 10.º dos estatutos;
- f) Deliberar sobre a admissão de novos associados, bem como sobre a atribuição da qualidade de membro da presidência honorária e associado honorário;
- g) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e as contas da gerência, o programa de actividades e o respectivo orçamento;
- h) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- i) Tomar todas as resoluções que forem julgadas necessárias à celebração das convenções colectivas;
- j) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa da indústria.

Artigo 35.º

Reuniões

1 — A direcção reunirá mensalmente ou sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, quando necessário.

Artigo 36.º

Vinculação da Associação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção.

2 — Sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas, uma daquelas assinaturas será necessariamente a do presidente da direcção ou do tesoureiro.

3 — Os actos de mero expediente poderão ser praticados por um colaborador em quem o presidente da direcção delegue poderes para tanto.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 37.º

Composição

O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais efectivos, que são eleitos nos termos do artigo 14.º

Artigo 38.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente e obrigatoriamente uma vez por ano, ou ainda com a direcção sempre que esta o julgue conveniente.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, dispondo o presidente de voto de qualidade em caso de empate.

3 — O conselho fiscal terá relativamente a todos os órgãos da Associação a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Quórum

Artigo 39.º

Quórum

Na falta de norma especial nestes estatutos, os órgãos apenas poderão tomar deliberações desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 40.º

Actas

Todas as reuniões, bem como as deliberações nelas tomadas, constarão de acta, que será assinada pelo presidente ou por órgão ou por quem as suas vezes fizer e ainda por todos os outros membros presentes.

CAPÍTULO V

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 41.º

Património

Integram o património da ANIVEC/APIV:

- a) Todos os bens, móveis e imóveis, e os direitos que possui actualmente e todos aqueles que venha a adquirir, a título oneroso ou por qualquer outra operação lucrativa;
- b) Todos os bens e direitos que adquira por transmissão gratuita, designadamente através de doação ou sucessão.

Artigo 42.º

Receitas

Constituem receita da Associação:

- a) O produto das jóias e das quotas dos associados ou outras contribuições financeiras atribuídas aos associados por deliberação da assembleia geral;
- b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;
- c) Os valores estabelecidos pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;
- d) Quaisquer outros recursos que sejam obtidos em conformidade com as disposições legais estatutárias.

Artigo 43.º

Despesas

Constituem despesas da ANIVEC/APIV, designadamente:

- a) Todos os pagamentos referentes a pessoal, materiais, serviços e outros encargos necessários à instalação, ao funcionamento e à execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção;
- b) Os pagamentos respeitantes a quotizações, subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem no seu objecto.

Artigo 44.º

Relatório e contas

O relatório da direcção e as contas de gerência anuais serão apreciados e votados em reunião de assembleia geral até ao final do 1.º trimestre do ano seguinte ao do exercício a que respeitam.

Artigo 45.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos

Artigo 46.º

Alteração dos estatutos

1 — Toda a proposta de alteração aos presentes estatutos, desde que observadas as formalidades nele determinadas, é objecto de deliberação pela assembleia geral, em reunião convocada especialmente para o efeito.

2 — A convocação da assembleia geral para o fim referido no n.º 1 é feita por aviso postal, com a antecedência mínima de 30 dias, sendo, necessariamente, acompanhada de cópia das alterações propostas.

3 — As deliberações sobre alterações aos estatutos são tomadas por maioria de três quartos dos membros com direito de voto, presentes ou representados na reunião a que se refere o n.º 1 deste artigo.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 47.º

Dissolução e liquidação

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, especial e exclusivamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — Dissolvida a Associação e depois de liquidadas todas as dívidas, ao remanescente será dado o destino

determinado pelos associados, observadas as formalidades legais, não podendo, em qualquer caso, os bens ser distribuídos por aqueles.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 48.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 513.º do Código do Trabalho.

Artigo 49.º

Omissões

Os casos omissos e as dúvidas que resultem da interpretação e da aplicação destes estatutos serão devida e respectivamente integrados e esclarecidos em reunião conjunta da direcção com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.

Tabela de quotização

1 — Categoria A — Confecção de vestuário em série:

I — A quota a pagar pelos associados desta categoria é determinada pela seguinte fórmula:

$$X = A \times B \times C$$

sendo:

X — quota mensal;

A — 0,35 %, podendo ser aumentados até 0,50 %;

B — número total de trabalhadores da empresa;

C — remuneração da costureira especializada;

com os seguintes valores mínimos:

Empresas com menos de 21 trabalhadores — € 34, podendo ser aumentados até 10 % da remuneração da costureira especializada;

Empresas com mais de 20 e até 60 trabalhadores — € 63, podendo ser aumentados até 20 % da remuneração da costureira especializada.

Em alternativa, a Associação pode aplicar às empresas da categoria A a fórmula de cálculo referida no n.º 4 — Categoria D.

II — Às sociedades que se encontrem em relação de participações recíprocas de domínio ou de grupo poderá, por deliberação da direcção, ser atribuída a quota resultante da fórmula referida no n.º 1 à sociedade com maior número de trabalhadores, podendo à outra ou outras sociedades coligadas ser atribuída uma quota cujo montante seja reduzido a metade.

2 — Categoria B — Confecção de vestuário por medida e estilistas:

I — Alfaiates e modistas:

a) A quota a pagar pelos alfaiates e modistas é trimestral, com o valor de € 34, podendo ser aumentada até 10 % da remuneração da costureira especializada;

- b) Aos alfaiates e modistas que não tenham qualquer trabalhador ao seu serviço poderá, por deliberação da direcção, ser atribuída uma quota trimestral de € 15.

II — Gabinetes de estilismo e estilistas:

- a) A quota a pagar pelos gabinetes de estilismo e estilistas é mensal, com o valor de € 26;
b) Aos gabinetes de estilismo e estilistas que não tenham qualquer trabalhador ao seu serviço poderá, por deliberação da direcção, ser atribuída uma quota mensal de € 15.

3 — Categoria C — Todos os restantes tipos de confecção — a quota a pagar pelos associados desta categoria é determinada nos moldes referidos no n.º 1, «Categoria A».

4 — Categoria D — Outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados:

I — A quota a pagar pelos associados desta categoria é determinada pela seguinte fórmula:

$$X=A \times B/C$$

sendo:

- X — quota mensal;
 A — facturação total do ano anterior;
 B — 0,05 %;
 C — 12;

com o seguinte valor mínimo: € 63, podendo ser aumentado até 20 % da remuneração da costureira especializada.

II — Às sociedades que se encontrem em relação de participações recíprocas de domínio ou de grupo poderá, por deliberação da direcção, ser atribuída a quota resultante da fórmula referida no n.º 1 à sociedade com maior número de trabalhadores, podendo à outra ou outras sociedades coligadas ser atribuída uma quota cujo montante seja reduzido a metade.

5 — Categoria E — Sócios contribuintes:

I — A quota a pagar pelos associados desta categoria é mensal, no valor mínimo de € 30, podendo ser aumentada até 10 % da remuneração da costureira especializada.

II — Aos associados que não tenham qualquer trabalhador ao seu serviço poderá, por deliberação da direcção, ser atribuída uma quota de € 15.

6 — I — A jóia a pagar pelos associados corresponde ao triplo da respectiva quota mensal.

II — Por deliberação fundamentada da direcção, pode ser dispensado o pagamento previsto no n.º 1.

7 — Os valores da quota mínima previstos nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 poderão ser revistos anualmente e actualizados automaticamente pelo índice de inflação publicado pelo INE.

Registados em 22 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 20/2005, a fl. 44 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

União de Assoc. do Comércio e Serviços — Eleição em 3 de Fevereiro de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Efectivos:

Presidente — Fernando José Diogo Afonso, bilhete de identidade n.º 537074, de Lisboa.

Vice-presidente — Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello, bilhete de identidade n.º 8173831, de Lisboa.
Maria Luísa Valadas Carvalho, bilhete de identidade n.º 2039886, de Lisboa.
José Alberto Cabral Botelho da Silva, bilhete de identidade n.º 301159, de Lisboa.
Fernando Américo Batalha Caldeira, bilhete de identidade n.º 208445, de Lisboa.
António Maltrone, bilhete de identidade n.º 47449, do MAI.

Maria José Franco Gonçalves Andrade Vilela, bilhete de identidade n.º 1266019, de Lisboa.

Suplentes:

Alexandrino Ribeiro Pinto, bilhete de identidade n.º 1382010, de Lisboa.

João Carlos de Carvalho Dinis, bilhete de identidade n.º 9847153, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, em 22 de Fevereiro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A. — Alteração

Alteração aprovada pela comissão eleitoral em 27 de Janeiro de 2005.

Artigo 1.º

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — *(Eliminado.)*

Artigo 13.º

3 — O voto é secreto nas votações das alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 9.º e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 82.º

Artigo 33.º

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou de comissão coordenadora de sector ou região terão um crédito de horas de acordo com a legislação em vigor.

2, 3, 4, 5 e 6 — *(Eliminados.)*

Artigo 39.º

1 — A sede da Comissão de Trabalhadores situa-se nas instalações da empresa.

Artigo 51.º

.....

3 — Fundos:

a) Os trabalhadores contribuirão com uma quota mensal de € 0,50.

Artigo 52.º

1 — Haverá subcomissões de trabalhadores de acordo com a legislação em vigor.

Artigo 53.º

1 — A composição das subcomissões será de acordo com a legislação em vigor.

Artigo 66.º

.....

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 67.º

1 — Podem propor listas de candidatura os trabalhadores da empresa em número de 100 ou 20%.

Artigo 82.º

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

Regulamento eleitoral

Artigo 4.º

1 —

a) O número mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores.

.....

2 — Os projectos de estatutos serão entregues à comissão eleitoral.

Registados em 22 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A. — Eleição em 20 de Janeiro de 2005 para o mandato de 2005-2007.

Efectivos:

Armando Fernandes Teixeira, armador de ferro, portador do bilhete de identidade n.º 2810303, emitido em 30 de Março de 1995 pelo arquivo de Lisboa.
José Jesus Sousa, riscador, portador do bilhete de identidade n.º 3359661, emitido em 23 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo do Porto.

Crespim Azevedo Carvalho, trolha, portador do bilhete de identidade n.º 3609918, emitido em 4 de Novembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa.

Adriano Carvalheira Pereira, armador de ferro, portador do bilhete de identidade n.º 5855102, emitido em 19 de Setembro de 1997 pelo arquivo de Lisboa.

Manuel António Sousa Barbosa, estucador, portador do bilhete de identidade n.º 3259560, emitido em 16 de Setembro de 1996 pelo arquivo do Porto.

Manuel Fernandes Vieira Moreira, pedreiro, portador do bilhete de identidade n.º 3906096, emitido em 13 de Novembro de 2003 pelo arquivo do Porto.

João Alexandre Barbosa Azevedo, carpinteiro, portador do bilhete de identidade n.º 10432398, emitido em 2 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Agostinho Andrade Ribeiro, trolha, portador do bilhete de identidade n.º 10492907, emitido em 6 de Novembro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Adelino Jesus Magalhães, pintor, portador do bilhete de identidade n.º 09771227, emitido em 13 de Março de 1999 pelo arquivo de Lisboa.

José Manuel Gomes Sousa, carpinteiro, portador do bilhete de identidade n.º 7486991, emitido em 18 de Março de 2003 pelo arquivo do Porto.

Paulo Sérgio Guimarães Lima, trolha, portador do bilhete de identidade n.º 9652274, emitido em 6 de Junho de 2001 pelo arquivo do Porto.

Suplentes:

António Oliveira Santos, fiel de armazém, portador do bilhete de identidade n.º 5771529, emitido em 16 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Joaquim Sousa Lago, fiel de armazém, portador do bilhete de identidade n.º 3246877, emitido em 9 de Novembro de 1995 pelo arquivo de Lisboa.

Abílio Manuel Pinto Ferreira, condutor-manobrador, portador do bilhete de identidade n.º 8591077, emitido em 2 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 18 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

Comissão de Trabalhadores da Comissão Coordenadora das CT da Região de Setúbal — Cintura Industrial de Lisboa (CIS) — Eleição em 16 de Dezembro de 2004 para o mandato de 2005-2007

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Efectivos:			
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro	9812473	16-06-1998	Lisboa.
Miguel Marques Moisés	4587390	20-05-2003	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Júlio Manuel Lampreia Neves Pinto	4945853	9-4-1988	Lisboa.
João Casqueiro Vieira	4829946	16-6-1995	Lisboa.
António Manuel Barradas Parola	4774141	25-6-1999	Lisboa.
José Campos Gamito Rosa	4894543	7-7-2000	Lisboa.
António Augusto Judão Chora	4704532	6-4-1995	Lisboa.
Diamantino Patarata Cabrita	2216036	30-10-1996	Lisboa.
Mário Fernando Toscano B. Rolho	4711806	18-8-1997	Lisboa.
Rogério Manuel Mateus Neto	5154423	8-7-1999	Lisboa.
Daniel Cardoso Bernardino	9480357	9-7-2001	Lisboa.
Suplentes:			
António Manuel Ferreira Martins Pereira	7717373	28-4-2000	Lisboa.
José Maria V. Pina	10291316		
Armando Silva Alvoeiro Costa	5346800	14-1-1993	Lisboa.
José António Soares Pereira	8491066	19-9-2002	Lisboa.
Rogério Rosado da Silva Carrilho	21911130	15-2-1999	Lisboa.
José António Dias Rosário	8554721		
Filipe Manuel Rua	3321331	5-2-2004	Lisboa.
Vitorino Gabriel Mendes Eusébio	4906411	2-3-2000	Setúbal.
Paulo Pinto C. Nunes Ribeiro	5385575		
Maria de Lurdes Brás	3498213	19-4-1995	Lisboa.
João Carlos Carriço Liberato	9902570	23-8-2002	Setúbal.

Registados em 28 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 17/2005, a fl. 83 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

G. C. — Gráfica de Coimbra, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 10 de Fevereiro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa G. C. — Gráfica de Coimbra, L.^{da}:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa G. C. — Gráfica de Coimbra, L.^{da}, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, que se realizará no próximo dia 3 de Maio de 2005, das 12 horas e 30 minutos às 14 horas, nas instalações da empresa, sita na Rua do Progresso, 13, Palheira, 3040-692 Assafarge.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 14 de Fevereiro de 2005)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124, Amadora — alvará n.º 471/2004.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Cônego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavarede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.

- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- Cedi — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arroiteias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEADIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcábidache — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Vila Marim, Mesão Frio<SR> — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.

- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- Eurocede — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- Eurointegra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório n.º 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça do Norte, loja D, Bairro da Encarnação, 1800 -281 — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. António Joaquim Granjo, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.

- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 12, 1.º, C, 1050-136 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Matos & Ribeiro — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar da Estrada, São Vicente de Penso, 4700 Braga — alvará n.º 473/2005.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Mil Fontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- José Miranda & Costa Henriques — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pádua Correia, 674, 4405-585 Valadares — alvará n.º 467/2004.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.^{da}, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708-4465, São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.

- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Baceiros, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfornelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja — 2900-060 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terras de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.

- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.ª, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615-080 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.ª, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.ª, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.ª, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua da Estação, 7565-000 — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.ª, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Aigualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMARMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida do Brasil, 141, São Marcos, 2710 Sintra — alvará n.º 454/2004.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.ª, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.

- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A. (Subcontrat.), Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

