



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— Rangel — Distribuição e Logística, S. A. — Autorização de laboração contínua. ....	3717
— Schenker Transitários, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	3717

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. ....	3718
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) .....	3719
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro). ....	3721
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cereál, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) .....	3722
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....	3724

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global .....	3725
— CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras .....	3777
— CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras .....	3778
— CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial e outra .....	3779
— CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra .....	3780
— AE entre o BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro .....	3783

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APIEE — Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética — Alteração ..... 3794

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A. — Alteração ..... 3800

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— MERCAFAR — Distribuição Farmacêutica, S. A. — Eleição realizada em 18 de Julho de 2008 ..... 3804

---

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

---

### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **Rangel — Distribuição e Logística, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa Rangel — Distribuição e Logística, S. A., com sede na Rua da Serra, 654, Folgosa, concelho da Maia, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais da empresa Tabaqueira, S. A., localizadas na Avenida de Alfredo da Silva, 35, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector de transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 9 de Março de 1980, e posteriores revisões.

A requerente, que se dedica à prestação de serviços logísticos a terceiros, fundamenta o pedido em razões essencialmente de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de cumprimento dos pressupostos exigidos pelo cliente, a empresa Tabaqueira, S. A., acompanhando, assim, o seu regime de laboração, de forma contínua.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) A empresa não carece de licenciamento, encontrando-se autorizada a laboração no estabelecimento industrial do cliente, por decisão da Direcção Regional de Economia

de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Economia e Inovação;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Rangel — Distribuição e Logística, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais da empresa Tabaqueira, S. A., localizada na Avenida de Alfredo da Silva, 35, Albarraque, 2535-101 Rio de Mouro.

Lisboa, 23 de Julho de 2008. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Mário Lino Soares Correia*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Schenker Transitários, L.da — Autorização de laboração contínua**

A empresa Schenker Transitários, L.da, com sede na Estrada Nacional n.º 115-5, Casal Novo, 2670-830 São Julião do Tojal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações sitas na Avenida do 1.º de Maio, 801, 4485-629 Vila do Conde.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a actividade transitória, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, e posteriores alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões essencialmente de ordem técnica e económica, designadamente na necessidade de harmonizar os seus ciclos de produção com os de empresas exportadoras suas clientes e de rentabilizar a capacidade produtiva, assegurando, assim, uma melhoria

de competitividade da empresa, bem como as condições de empregabilidade e manutenção de postos de trabalho. Por conseguinte, considera a empresa tal desiderato apenas passível de ser concretizado no regime de laboração, ora requerido.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizado o exercício da actividade da empresa, por decisão da Direcção-Geral dos Transportes Terrestres, do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Schenker Transitários, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas instalações sitas na Avenida do 1.º de Maio, 801, 4485-629 Vila do Conde.

Lisboa, 23 de Julho de 2008. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Mário Lino Soares Correia*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos

praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 133, dos quais 33 (24,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 13 (9,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7%. São as empresas dos escalões de dimensão até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A retribuição do grupo VII da tabela salarial do anexo II 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 será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

O sector da indústria de moagem de trigo tem convenções colectivas próprias, celebradas entre outra associação de empregadores e diversas associações sindicais, entre as quais a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, todas elas objecto de extensão. Nestas circunstâncias, a presente extensão não se aplicará aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de moagem de trigo.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as 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 da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

dediquem à indústria de moagem de milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo VII da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalha-

dores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, 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 relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação outorgante que se dediquem à mesma actividade nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo e trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e dos aprendizes, são 214, dos quais 34 (15,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 9 (4,2 %) auferem retribuições inferiores em mais de 7,5 % às da convenção. São as empresas dos escalões entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades, em 3,1 %, o subsídio de refeição, em 2,6 %, e o abono para falhas, em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do grupo x da tabela salarial 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 apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Toda a área da convenção se encontra igualmente abrangida pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e, respectivamente, a FEPCESE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e, quanto a alguns concelhos dos distritos de Leiria e Santarém, pelo CCT entre a mesma associação de empregadores e o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, em 2004, as alterações desta convenção passaram a aplicar-se também nos distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo e, em 2006, nos distritos de Évora e Faro. Considerando que estes distritos se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados pela AIPAN — Associação dos

Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as 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.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.º 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição dos grupo x da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

## Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a sua extensão a todos os trabalhadores de todas as profissões

e categorias nela previstas e a todas as empresas que se dediquem às actividades abrangidas pela convenção.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 4315, dos quais 2667 (61,8 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 713 (16,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,3 %. São as empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições fixadas para o nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «Horário normal» e do «Horário especial» (anexo IV) são inferiores 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, as referidas retribuições apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio por turno e o abono para falhas, com um acréscimo de 2,4 %, e o subsídio de refeição, com um acréscimo de 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção tem área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), e Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém), em virtude de no restante território do continente serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, celebradas por diferentes associações de empregadores, nomeadamente pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, quanto à indústria e comércio de panificação. A convenção abrange, ainda, a indústria de pastelaria e confeitaria, actividades também abrangidas pelos CCT celebrados pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, também, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP — Associação do Co-

mércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores referidas e, no território do continente, aos empregadores nela filiados.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as 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.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro).**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto nos concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto no concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto nos concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém), às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem terminais de cozedura, não filiados na associação

de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, na ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições fixadas para o nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «Horário normal» e do «Horário especial» (anexo IV) apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial do anexo IV e os montantes das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de



Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 e 22, de 22 de Maio e 15 de Junho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 e 22, de 22 de Maio e 15 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 308, dos quais 102 (33,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as 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 convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 e 22, de 22 de Maio e 15 de Junho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas e a todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas que na área da convenção se dediquem ao comércio a retalho.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 2105, dos quais 878 (41,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 377 (17,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que em-

pregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas (entre 3,3 % e 4,3 %) e as diuturnidades em 5,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Em nota ao anexo III — «Tabela salarial» — prevê-se que para os trabalhadores dos níveis salariais XII, XIII e XIV e para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, a retribuição corresponda a 75 % do valor referido no diploma legal que em cada ano aprova a retribuição mínima mensal garantida. A retribuição mínima mensal garantida só 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 disposição convencional apenas é objecto de extensão nos termos e condições previstas na citada disposição legal.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelos respectivos regulamentos de extensão, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as 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.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, são estendidas, no distrito de Évora:

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 nelas previstas;

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

2 — A nota (a) à tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que a retribuição mínima mensal

garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior à retribuição que resulta da aplicação da regra nela prevista.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global.**

**Cláusula prévia**

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Março de 2006, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial de:

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 1.º 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 50 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo 1 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 praticantes 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

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

b) 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).

c) 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 a 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 das 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, 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 111) 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 estabe-

lecimento 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 — Penteado 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.<sup>a</sup>****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.<sup>a</sup>****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.<sup>a</sup>****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.<sup>a</sup>****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 referidas no número anterior.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****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 diferenciados 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.<sup>a</sup> um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### 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 pacote 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 pacotes 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.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup> 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 tra-

balhadores 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup> serão promovidos a fogueiros de 2.<sup>a</sup> logo que completem três anos de permanência na categoria.

Os fogueiros de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a fogueiros de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>;

f) O oficial de 2.<sup>a</sup> de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>

1) Sem prejuízo do disposto na alínea f), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.<sup>a</sup> de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>, 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 CESP.

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.<sup>a</sup>, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 51.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

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 de 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.<sup>a</sup>**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 auferirem 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 auferirem 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 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 n.º 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, serão 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.<sup>a</sup>-A**Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2008 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 2,45.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**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 cinco noutros casos.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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, padrastrós 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.<sup>a</sup>

##### 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 inatividade 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.<sup>a</sup>

##### 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 transacções, 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.

a) Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, poder-se-á estabelecer um intervalo para refeição e descanso na jornada de trabalho não inferior a trinta nem superior a sessenta minutos.

b) De igual forma, por acordo escrito entre entidade empregadora e trabalhador, pode ser estabelecida uma jornada contínua de oito horas de trabalho com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo este descanso incluído no período normal de trabalho diário.

4 — Nas situações referidas nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula, a organização dos horários será feita de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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 1.<sup>a</sup> semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>, 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 trabalhador 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 sub-ocupação;

3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>-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:

a) 50 % para estabelecimentos com nove ou menos trabalhadores;

b) 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.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 pontos 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) Os feriados obrigatórios são:

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> quanto a descanso compensatório.

4 — Na situação prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> 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 Vermelha 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> («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.<sup>a</sup>, 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 1 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.<sup>a</sup>

8 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

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) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### 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 pressuponham 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.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 transmitente 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 transferida 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 10 dias úteis.

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos 120 dias 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores 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.<sup>a</sup> defere à comissão paritária.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

## 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 — *Embalador.* — É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

6 — *Operador de máquinas.* — 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 necessidades; 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 inspeccionados 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 — *Prospecor 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; estampilha, 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, 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

tudo 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 chefiaram secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

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 exploração 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 — *Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos estenodactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

15 — *Estenodactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos estenodactilográficos em língua portuguesa.

16 — *Subchefe de secção*. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, 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 estenodactilógrafo 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 re-dige 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 instalações 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, 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 pré-fabricados, 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 — *Maçaqueiro*. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxí-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 desenhorma 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.<sup>a</sup>

Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

1) *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — É 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*. — É 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*. — É 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*. — É 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*. — É 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*. — É 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 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, pincéis, 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 sectoriais.

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, desgrossoadeiras, 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 (pianos e órgãos)*. — 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 — *Perfilador*. — 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, desgrossoadeira e com 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 anteprojecto se 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, maqueta 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 a 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 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 tra-

balhos 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 de tirocínio, 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, exerce a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/artefinalista, assistente operacional, planificador e técnico de maquete.

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 concedem, 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, 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, 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 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 cliente 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, os cremes, xaropes de recheio e as 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 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 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 ultimização 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, 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, 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 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 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 seguintes categorias profissionais:

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 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, 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 composição 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 a 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 efectuada 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, 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 desfrisagem, 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:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

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 actos 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 (três a seis anos).  
Conferente.  
Demonstrador.  
Operador de supermercado (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).  
Estenodactilógrafo em língua portuguesa.  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
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).  
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Operador informático (estagiário).  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
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.<sup>a</sup>  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.<sup>a</sup>  
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 3.<sup>a</sup>  
Assentador de isolamentos.  
Atarrachador.  
Bate-chapas (chapeiro) de 3.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas de 3.<sup>a</sup>

Controlador de qualidade (até um ano).  
 Cortador ou serrador de materiais de 2.<sup>a</sup>  
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos.  
 Escolhedor classificador de sucata.  
 Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>  
 Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Lavandeiro.  
 Lubrificador.  
 Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>  
 Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras.  
 Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de quinadeira de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor de 3.<sup>a</sup>  
 Serrador mecânico.  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Soldador de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Traçador-marcador de 3.<sup>a</sup>  
 Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

#### Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>  
 Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-  
 motores de 2.<sup>a</sup>  
 Apontador (mais de um ano).  
 Bate-chapas (chapeiro de 2.<sup>a</sup>).  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.<sup>a</sup>  
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e trans-  
 porte de 2.<sup>a</sup>  
 Cortador e serrador de materiais de 1.<sup>a</sup>  
 Demonstrador de máquinas e equipamentos.  
 Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>  
 Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.<sup>a</sup>  
 Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de balancé.  
 Operador de quinadeira de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>  
 Polidor de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador de 1.<sup>a</sup>

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Traçador-marcador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-  
 motores de 1.<sup>a</sup>  
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>  
 Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.<sup>a</sup>  
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e trans-  
 porte de 1.<sup>a</sup>  
 Controlador de qualidade (mais de um ano).  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>  
 Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.<sup>a</sup>  
 Orçamentista (metalúrgico).  
 Polidor de 1.<sup>a</sup>  
 Recepcionista ou atendedor de oficinas.  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup>  
 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.  
 Encarregado ou chefe de secção.

#### 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, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro 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

**Grupo L****Técnicos de desenho**

Costureiro-controlador de 1.<sup>a</sup>  
 Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>  
 Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>  
 Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>  
 Empalhador de 2.<sup>a</sup>  
 Envernizador de 1.<sup>a</sup>  
 Estofador de 2.<sup>a</sup>  
 Facejador de 1.<sup>a</sup>  
 Gravador de 2.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Moldureiro reparador de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>  
 Perfilador de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor manual de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>  
 Prensador de 1.<sup>a</sup>  
 Serrador.

**Nível VII:**

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.<sup>a</sup>  
 Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>  
 Empalhador de 1.<sup>a</sup>  
 Entalhador de 2.<sup>a</sup>  
 Estofador de 1.<sup>a</sup>  
 Gravador de 1.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de instrumentos musicais.  
 Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>  
 Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>  
 Perfilador de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor manual de 1.<sup>a</sup>

**Nível VIII:**

Decorador.  
 Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>  
 Entalhador de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

**Nível IX:**

Encarregado.  
 Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos).

**Nível X:**

Encarregado geral.  
 Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores 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 quadro:

Nível I-b) — 1.º ano.

Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade.

Nível III — 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

**Nível IV:**

Tirocinante B.

**Nível V:**

Operador heliográfico (até três anos).  
 Tirocinante A, 1.º ano.

**Nível VI:**

Arquivista técnico (até três anos).  
 Operador heliográfico (mais de três anos).  
 Tirocinante A, 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*.

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. *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. anexo vi.)

**Grupo T**

Juristas

(V. anexo vii.)

**Grupo U**

Outros grupos profissionais

## Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos).  
Fogueiro de 3.ª

## Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos).  
Fogueiro de 2.ª

## Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos).  
Fogueiro 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:

Secado 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 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 mais de seis anos.

Nível VIII:

Lavador mecânico ou manual mais de seis anos.

Operador de barcas ou máquinas de tingir mais de seis anos.

Operador de máquinas de limpar 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 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) 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 mais de seis anos.

Nível IX:

Esteticista-cosmetologista (M/F) mais de seis anos.

Massagista de estética (M/F) mais de seis anos.

#### ANEXO III-A

##### Tabela geral de retribuições mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 632.

b) A tabela 1 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 632 e até € 2223;

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2223;

d) 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;

e) 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 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;

f) Para 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 de IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS;

g) 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 Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

(Euros)

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A .....	426	426	426
I-B .....	426	426	426
II .....	426	426	430
III .....	430	430	435
IV .....	430	430	440
V .....	435	435	471
VI .....	435	469	524,50
VII .....	445	516	551,50
VIII .....	482	548	614
IX .....	515	580	639
X .....	561	624	680
XI .....	605	651	707
XII .....	671	726	764

**ANEXO III-B****Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

Níveis	Remunerações (euros)
I .....	542
II .....	610
III .....	718
IV .....	863
V .....	966
VI .....	1 077
VII .....	1 257
VIII .....	1 317

**ANEXO IV****Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

Níveis	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Economistas e juristas (graus)
I-a) .....	838	897	
I-b) .....	924	990	I-a)
I-c) .....	1 021	1 103	I-b)
II .....	1 161	1 283	II
III .....	1 407	1 523	III
IV .....	1 729	1 846	IV
V .....	2 066	2 180	V

**Notas**

1:

a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1686;

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1686;

c) 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 auferam 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 as tabelas I ou II do anexo IV.

**ANEXO V****Técnicos de engenharia****Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante****Engenheiros**

1 — 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 complementariamente, 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 complementariamente, 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 complementariamente, 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 complementariamente, 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 tem funções de chefia e ou coordenação;

4) A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transita 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, a 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 técnica-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 a 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 o controlo permanente 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 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 económica, 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 económica, 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 prazos;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, 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 emprender 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 prazos 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 prazos.

#### 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 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 pressupõem o conhecimento da legislação, exercendo, em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

## 3 — Carreira profissional:

**Jurista de 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.

**Jurista de 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.

**Jurista de 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.

**Jurista de 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.

**Jurista de 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 po-

derá 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**

Lisboa, 30 de Julho de 2008.

A) Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

*Francisco José Padinha Pinto*, mandatário.

Pela 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 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 Serviço de Portugal:

*Maria Emília Marques*, mandatária.

*Ana Paula Rios Libório Silva*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

*Maria Emília Marques*, mandatária.

*Ana Paula Rios Libório Silva*, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas:

*Maria Emília Marques*, mandatária.

*Ana Paula Rios Libório Silva*, mandatária.

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

*Maria Emília Marques*, mandatária.

*Ana Paula Rios Libório Silva*, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Maria Emília Marques*, mandatária.

*Ana Paula Rios Libório Silva*, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Maria Emília Marques*, mandatária.

*Ana Paula Rios Libório Silva*, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Maria Emília Marques*, mandatária.

*Ana Paula Rios Libório Silva*, mandatária.

#### **Declaração**

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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

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

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

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

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

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

Lisboa, 30 de Julho de 2008. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 22 de Agosto de 2008, a fl. 21 do livro n.º 11, com o n.º 238/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve que exercem a actividade da indústria e comércio de panificação nos distritos de Évora, Portalegre, Beja e Faro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 223 empresas, num total de 240 trabalhadores administrativos.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 a 7 — .....  
8 — As cláusulas 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>-A e 50.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de € 24 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

.....

**Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,15 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 23 mensais.

.....

**Cláusula geral de salvaguarda**

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — O presente acordo altera as seguintes revisões ao CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007:

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	623,50
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	612,50
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	515,50
IV	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	489,50
V	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. . .	462,70
VI	Segundo-escriurário ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	426
VII	Telefonista ..... Contínuo com mais de 18 anos ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	426
VIII	Servente de limpeza .....	426
IX	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo 18 anos .....	426
X	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Paquete de 16/17 anos .....	(*) 341

(\*) Aplica-se a percentagem prevista no diploma do actual salário mínimo nacional.

Lisboa, 8 de Abril de 2008.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

*António Joaquim Graça Mirador*, presidente.

*Joaquim José Pernas Machado*, tesoureiro.

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

*António Joaquim Graça Mirador*, mandatário.

*Joaquim José Pernas Machado*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, seu filiado:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, membro do secretariado, mandatário.

Depositado em 22 de Agosto de 2008, a fl. 21 do livro n.º 11, com o n.º 240/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula preambular**

A presente revisão do CCT celebrado entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 2006, e 38, de 15 de Outubro de 2007, introduz as seguintes modificações:

**Área, âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**Princípio geral**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial e ou de prestação de serviços, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria», e ou outros similares de hotelaria, com ou sem terminais de cozedura, com a CAE 15520, 15811, 15812, 15820, 15842, 52112, 52240, 52250, 51220, 52240, 55404, 55405, em todo o território nacional, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e III.

4 — Este CCT abrange 45 empresas e 155 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 Janeiro de 2008.
- 4 — .....
- 5 — .....

**Cláusula 19.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,06 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

.....

**Cláusula 80.ª**

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas mensal de € 18.

2 — .....

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	683,50
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista /técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	662,50
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	568,50
4	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ....	551,50
5	Primeiro-escriturário(a) ..... Caixa ..... Operador informático .....	546,50
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário(a) .....	495,50
7	Terceiro-escriturário(a) ..... Telefonista/contínua ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	459
8	Dactilógrafo(a) do 2.º ano ..... Estagiário(a) do 2.º ano .....	394
9	Dactilógrafo(a) do 1.º ano ..... Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	350
10	Paquete com 16/17 anos .....	327,50

*Nota.* — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Coimbra, 14 de Março de 2008.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

*Carlos Alberto dos Santos*, presidente do conselho directivo.

*Fernando António Brito Mendes*, tesoureiro do conselho directivo.

*João Paulo Frade*, segundo-secretário do conselho directivo.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

*Joaquim Manuel Calhanas Luz*, mandatário.



**Declaração**

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 8 de Abril de 2008. — Pelo Secretariado, *Vitor Manuel Sousa Melo Boal — Maria de Fátima Sousa Martins Feliciano.*

Depositado em 22 de Agosto de 2008, a fl. 21 do livro n.º 11, com o n.º 237/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial e outra.**

O CCT, cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, é revisto da forma seguinte:

**Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins, que exercem a actividade da indústria de bolacha e afins, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 1 empresa e 100 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência e denúncia**

1 — Este contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2008.

3, 4, 5, 6 e 7 — .....

**Cláusula 28.ª****Abono para falhas**

1 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de € 17,49, a pagar independentemente do ordenado.

2 — .....

**ANEXO III****Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados .....	925
	Chefe de escritório .....	
	Director de serviços administrativos .....	
II	Chefe de serviços .....	865
	Analista de sistemas .....	
	Chefe de departamento .....	
	Chefe de divisão .....	
	Tesoureiro .....	
	Inspector administrativo .....	
III	Chefe de secção .....	817
	Guarda-livros .....	
	Programador de computador .....	
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ....	760
	Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas .....	
	Secretário de direcção .....	
	Escriturário especializado .....	
V	Fogoeiro-encarregado .....	712
	Caixa .....	
	Controlador de aplicação .....	
	Escriturário de 1.ª .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Operador de computador .....	
	Ajudante de guarda-livros .....	
	Fogoeiro de 1.ª .....	
	Operador mecanográfico de 1.ª .....	
VI	Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª .....	668
	Perfurador-verificador de 1.ª .....	
	Cobrador de 1.ª .....	
	Escriturário de 2.ª .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. . .	
	Fogoeiro de 2.ª .....	
VII	Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª .....	629
	Operador mecanográfico de 2.ª .....	
	Telefonista de 1.ª .....	
	Cobrador de 2.ª .....	
VIII	Escriturário de 3.ª .....	576
	Perfurador-verificador de 2.ª .....	
	Telefonista de 2.ª .....	
IX	Fogoeiro de 3.ª .....	516,50
	Perfurador-verificador de 3.ª .....	
	Contínuo (maior de 21 anos) .....	
	Porteiro .....	
	Guarda .....	
	Chegador .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
	Dactilógrafo . . . . . Estagiário . . . . .	
X	Contínuo (menor de 21 anos) . . . . . Servente de limpeza . . . . .	453,50
XI	Paquete de 16 e 17 anos . . . . .	(a) 349,50

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 17 de Março de 2008.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Augusto Martins Ferreira do Amaral*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

*Amadeu de Jesus Pinto*, presidente da Comissão Fiscalizadora de Contas e mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas, seu filiado:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

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

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

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

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

25 de Junho de 2008. — (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 22 de Agosto de 2008, a fl. 21 do livro n.º 11, com o n.º 239/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra.

Revisão salarial do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2007.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que em Portugal exerçam a actividade comercial de produtos alimentares, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

##### Cláusula 58.ª

##### Subsídio de refeição

1 — Em 2008 os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 4,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 a 4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

## ANEXO III

## Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaes salariais					
		A	B	C	D	E	F
I	Director-geral II . . . . .	1 900	1 995	2 094	2199	—	—
II	Coordenador de <i>cash &amp; carry</i> II . . . . . Director de loja II . . . . . Director de serviços II . . . . . Director-geral I . . . . .	1 641	1 723	1 809	1 900	—	—
III	Chefe de departamento II . . . . . Coordenador de <i>cash &amp; carry</i> I . . . . . Director de loja I . . . . . Director de serviços I . . . . . Gerente de loja II . . . . . Supervisor de zona II . . . . . Técnico superior IV . . . . .	1 418	1 489	1 563	1 641	—	—
IV	Chefe de departamento I . . . . . Chefe de serviços II . . . . . Coordenador de lojas II . . . . . Gerente de loja I . . . . . Gestor de produto II . . . . . Supervisor de <i>call center</i> II . . . . . Supervisor de zona I . . . . . Técnico administrativo IV . . . . . Técnico informática IV . . . . . Técnico IV . . . . . Técnico operacional IV . . . . . Técnico superior III . . . . .	1 225	1 286	1 350	1 418	—	—
V	Chefe de serviços I . . . . . Coordenador de lojas I . . . . . Encarregado de loja A . . . . . Gestor de cliente III . . . . . Gestor de produto I . . . . . Subgerente II . . . . . Supervisor de <i>call center</i> I . . . . . Supervisor de secção . . . . . Técnico administrativo III . . . . . Técnico III . . . . . Técnico de informática III . . . . . Técnico operacional III . . . . . Técnico superior II . . . . . Vendedor VI . . . . .	1 058	1 111	1 166	1 225	—	—
VI	Chefe secção/op. encarregado . . . . . Chefe secção administrativa . . . . . Cortador qualificado . . . . . Encarregado de loja B . . . . . Gestor de cliente II . . . . . Subgerente I . . . . . Técnico administrativo II . . . . . Técnico II . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico operacional II . . . . . Técnico superior I . . . . . Vendedor V . . . . .	927	960	1 008	1 058	—	—
	Assistente administrativo IV . . . . . Assistente operacional IV . . . . . Cortador III . . . . . Cozinheiro qualificado . . . . . Desenhador/decorador III . . . . . Gestor de cliente I . . . . . Motorista III . . . . .						

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
VII	Operador de <i>call center</i> II . . . . . Operador qualificado . . . . . Panificador qualificado . . . . . Pasteleiro qualificado . . . . . Secretário II . . . . . Técnico administrativo I . . . . . Técnico I . . . . . Técnico de informática I . . . . . Técnico operacional I . . . . . Vendedor IV . . . . .	801	841	883	927	—	—
VIII	Assistente administrativo III . . . . . Assistente operacional III . . . . . Cortador II . . . . . Cozinheiro II . . . . . Desenhador/decorador II . . . . . Empregado de mesa/balcão IV . . . . . Fiel de armazém II . . . . . Motorista II . . . . . Operador auto qualificado II . . . . . Operador de <i>call center</i> II . . . . . Operador de loja IV . . . . . Panificador II . . . . . Pasteleiro II . . . . . Promotor de vendas III . . . . . Secretário I . . . . . Vendedor III . . . . .	692	727	763	801	841	883
IX	Assistente administrativo II . . . . . Assistente operacional II . . . . . Conferente II . . . . . Cortador I . . . . . Cozinheiro I . . . . . Desenhador/decorador I . . . . . Empregado de mesa/balcão III . . . . . Empregado de serviço externo II . . . . . Fiel de armazém I . . . . . Motorista I . . . . . Operador auto qualificado I . . . . . Operador de <i>call center</i> I . . . . . Operador de loja III . . . . . Panificador I . . . . . Pasteleiro I . . . . . Promotor de vendas II . . . . . Telefonista/recepcionista II . . . . . Vendedor II . . . . . Vigilante II . . . . .	598	628	659	692	727	763
X	Assistente administrativo I . . . . . Assistente operacional I . . . . . Auxiliar de cozinha II . . . . . Conferente I . . . . . Empregado de mesa/balcão II . . . . . Empregado de serviço externo I . . . . . Operador auto II . . . . . Operador de loja II . . . . . Promotor de vendas I . . . . . Servente/ajudante motorista II . . . . . Servente de limpeza II . . . . . Telefonista/recepcionista I . . . . . Vendedor I . . . . . Vigilante I . . . . .	476	542	569	598	628	659
XI	Auxiliar de cozinha I . . . . . Empregado de mesa/balcão I . . . . . Operador auto I . . . . . Operador de loja I . . . . . Servente/ajudante motorista I . . . . . Servente de limpeza I . . . . .	446	468,30	492	516,60	542	569

**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 5200 empresas e 10 500 trabalhadores.

Lisboa, 19 de Junho de 2008.

Pela ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares:

*José Gonçalves*, mandatário.

*João Pinto Correia*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Depositado em 20 de Agosto de 2008, a fl. 20 do livro n.º 11, com o n.º 235/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre o BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área**

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território nacional.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente acordo obriga o BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., pessoa colectiva n.º 511202008, que exerce a actividade de instituição de crédito, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, bem como os trabalhadores ao serviço daquele Banco representados por estes Sindicatos.

2 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 727 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e III.

3 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

4 — Aos trabalhadores do Banco abrangidos pelo presente acordo aplica-se, em todas as matérias nele não reguladas, o acordo colectivo de trabalho do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2005, e 32, de 29 de Agosto de 2007.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência, eficácia e forma de revisão**

1 — O presente acordo entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — A tabela salarial bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6 — O disposto no número anterior aplica-se ainda às mensalidades por invalidez, invalidez presumível ou velhice e sobrevivência dos trabalhadores reformados e pensionistas referidos na cláusula 21.<sup>a</sup>

7 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

**CAPÍTULO II**

**Grupos e categorias profissionais**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Enquadramento nos grupos**

Os trabalhadores ao serviço do Banco são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Níveis de retribuição**

1 — Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.<sup>a</sup> comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

**Grupo I:**

Sem funções específicas ou de enquadramento — níveis 5 a 11;

Com funções específicas ou de enquadramento — níveis 6 a 18;

**Grupo II:**

Sem funções de chefia — níveis 3 a 7;  
Com funções de chefia — níveis 7 a 9;

**Grupo III:**

Sem funções de chefia — níveis 2 a 6;  
Com funções de chefia — níveis 5 a 7;

**Grupo IV:**

Sem funções de chefia — níveis 1 a 3;  
Com funções de chefia — níveis 3 a 4.

2 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores do grupo I é o nível 5, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo.

3 — Os trabalhadores do grupo I admitidos até 31 de Dezembro de 2006, colocados no nível 4 à data da entrada em vigor deste acordo, são promovidos ao nível 5 na própria data dessa entrada em vigor e manterão o direito a receber o valor compensatório de majoração até extinção dos respectivos contratos de trabalho.

4 — Os trabalhadores do grupo I admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, colocados no nível 4 à data da entrada em vigor deste acordo, são promovidos ao nível 5 na própria data dessa entrada em vigor, sem direito a receber o valor compensatório de majoração.

5 — Os trabalhadores dos grupos II, III e IV, admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, serão colocados no nível imediatamente superior ao nível mínimo de admissão prevista no n.º 1 desta cláusula, sem direito a receber o valor compensatório de majoração.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Promoções obrigatórias por antiguidade**

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade, em cada grupo:

**Grupo I:**

Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;

Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;

Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;

Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;

Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

Ao nível 11 — 40 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 10 e, neste último caso, com avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos, após colocação no nível 10.

**Grupo II:**

Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;

Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;

Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

**Grupo III:**

Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;

Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;

Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

**Grupo IV:**

Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;

Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

**CAPÍTULO III**

**Retribuição**

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

A retribuição no Banco é regulada nos termos do disposto no capítulo VI do acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários deste acordo, salvo o disposto nas cláusulas seguintes.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Retribuição base mensal**

A retribuição base mensal relativamente a cada um dos níveis de retribuição é a que consta da tabela salarial (anexo II).

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão, até atingir sete diuturnidades;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — No regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é atribuída uma 8.<sup>a</sup> diuturnidade aos trabalhadores que completarem 38 anos de serviço efectivo.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 17.<sup>a</sup> do acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários deste acordo.

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior

ao nível 10 as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos novos trabalhadores

Aos trabalhadores admitidos no Banco após a entrada em vigor do presente acordo é aplicada a tabela salarial constante do anexo II, não tendo direito ao regime de majoração referido no n.º 1 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Direitos adquiridos

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 5.<sup>a</sup>, aos trabalhadores admitidos no Banco até à data da entrada em vigor do presente acordo são mantidos, nos termos em vigor no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, todos os direitos adquiridos relativamente a valor compensatório de majoração, decorrentes da prática que sobre esta matéria foi seguida pelo Banco, pelo que em caso algum poderá ser reduzida a retribuição que vem sendo auferida por esses trabalhadores em consequência da entrada em vigor deste acordo.

2 — A majoração salarial referida no número anterior continuará a aplicar-se àqueles trabalhadores até extinção dos respectivos contratos de trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Segurança social

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Regime de segurança social

Todos os trabalhadores do Banco estão abrangidos pelo regime geral de segurança social.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Regime de pensão complementar

1 — Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de segurança social, constante dos planos de pensões de benefício definido ou de contribuição definida, previstos no presente acordo e doravante designados, no seu conjunto, por regime de pensão complementar.

2 — Os trabalhadores do Banco ficam abrangidos, em regra, pelos planos de contribuição definida, exceptuando os trabalhadores que, estando ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham completado 60 anos de idade até 31 de Dezembro de 2006, bem como os que tenham passado à situação de reforma e os pensionistas existentes àquela data, que mantêm o plano complementar de segurança social de benefício definido previsto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários e no Fundo de Pensões que o financia.

3 — Os planos de pensões referidos nos números anteriores garantem aos trabalhadores uma pensão complementar em caso de reforma por invalidez presumível definida no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, aplicável no plano de benefício definido e apenas a partir dos 65 anos de idade, ou por velhice, aplicável apenas nos planos de contribuição definida, por invalidez e por morte, bem como os benefícios resultantes das contribuições por si efectuadas, de acordo com as regras deles constantes e são obrigatoriamente financiados por um ou mais fundos de pensões.

4 — Os fundos de pensões a que se refere o número anterior são constituídos por um património exclusivamente afecto ao financiamento do regime de pensões complementar e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

5 — Os planos de pensões de contribuição definida são contributivos, pelo que os trabalhadores também efectuam contribuições próprias, que se adicionam às contribuições do Banco.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direitos adquiridos e portabilidade

1 — Os benefícios complementares de segurança social previstos nos planos de pensões de contribuição definida, constituídos pelas contribuições efectuadas pelo Banco, conferem direitos adquiridos, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a reforma por velhice, reforma flexibilizada, invalidez ou morte.

2 — No caso dos trabalhadores contratados a termo, as contribuições do Banco apenas constituirão um direito adquirido daqueles se e quando o contrato de trabalho a termo se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3 — Aos direitos adquiridos ao abrigo da presente cláusula aplica-se o regime de portabilidade previsto na lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contribuição do Banco

1 — Para os trabalhadores abrangidos pelo plano de pensões de benefício definido, a contribuição do Banco é determinada pela avaliação actuarial das respectivas responsabilidades nos termos do respectivo plano de pensões e da legislação aplicável.

2 — Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, a contribuição do Banco corresponde a 4,5 % da remuneração de incidência.

3 — Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, a contribuição do Banco corresponde a 1,5 % da remuneração de incidência.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, a remuneração de incidência é constituída pelas seguintes prestações retributivas de natureza pecuniária:

- a) Retribuição de base;
- b) Diuturnidades;

- c) Retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) Complementos de retribuição relativos a majorações;
- e) Outros complementos de retribuição atribuídos pelo Banco;
- f) Subsídio de férias;
- g) Subsídio de Natal.

5 — Não constituem, porém, prestações retributivas as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prémio de antiguidade;
- c) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- f) Quaisquer quantias pagas pelo Banco ao trabalhador que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
- g) Subsídios de refeição;
- h) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

6 — Anualmente e como custo do exercício, o Banco poderá efectuar contribuição extraordinária para as contas individuais dos seus trabalhadores no fundo de pensões, em função dos resultados líquidos obtidos.

7 — Haverá sempre lugar a contribuição extraordinária desde que o ROE (*return on equity*) do Banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do activo líquido.

8 — No caso previsto no número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido, não podendo este valor exceder 1 % da massa salarial do Banco, correspondente ao exercício do ano anterior.

9 — Para efeitos dos n.ºs 6 a 8 da presente cláusula, a distribuição da contribuição extraordinária será sempre efectuada de acordo com critérios objectivos e uniformes, designadamente a remuneração de incidência individual, observando-se os seguintes factores de exclusão: suspensão do contrato de trabalho por impedimento imputável ao trabalhador — excluindo situações de doença ou acidente —, faltas injustificadas e aplicação de sanção disciplinar superior a repreensão verbal.

10 — Aos trabalhadores que no ano da contribuição extraordinária tenham em curso procedimento disciplinar é suspensa essa contribuição, ficando a sua atribuição ou exclusão dependente da decisão que venha a ser proferida nesse procedimento.

11 — As contribuições efectuadas pelo Banco em favor dos trabalhadores cessam no momento em que se extinguem os respectivos contratos de trabalho.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Contribuição dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores com menos de 60 anos de idade em 31 de Dezembro de 2006 e os admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007 contribuirão mensalmente com 1,5 % da remuneração de incidência, definida nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, a qual será deduzida à respectiva remuneração.

2 — Os trabalhadores admitidos no sector bancário até 1 de Março de 1996 que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor deste acordo e que fiquem abrangidos pelos planos de contribuição definida terão direito a auferir um valor compensatório, actualizado anualmente, correspondente à contribuição referida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup>-A do acordo colectivo de trabalho do sector bancário deixa de se aplicar aos trabalhadores do Banco abrangidos pelo plano de contribuição definida a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Contribuição inicial

1 — Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006 que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, o Banco efectuará uma contribuição inicial individualizada para os planos de contribuição definida, calculada em função do valor actual da expectativa do complemento de pensão de velhice aos 65 anos de idade, previsto no plano de pensões em vigor a 31 de Dezembro de 2006, apurado na avaliação actuarial reportada a essa data, deduzido do valor capitalizado das contribuições futuras do Banco e dos trabalhadores, nos termos previstos no presente acordo e no contrato constitutivo do Fundo de Pensões a celebrar, com o mínimo do montante das contribuições efectuadas pelo trabalhador nos termos do disposto na cláusula 137.<sup>a</sup>-A do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

2 — O montante efectivamente alocado à conta individual de cada trabalhador, nos termos do número anterior, constituirá um direito adquirido e individualizado, na medida do respectivo financiamento.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Prestações resultantes de contribuições do Banco

O regime de pensão complementar garante aos trabalhadores do Banco uma pensão complementar de reforma, em caso de velhice, invalidez e morte, nos termos nele previstos.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Prestações resultantes de contribuições dos trabalhadores

Para além das situações previstas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito aos benefícios constituídos com as contribuições por ele efectuadas, de acordo com as regras estipuladas no regime de pensão complementar.



**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Comissão de Acompanhamento do Fundo de Pensões**

Será constituída uma comissão de acompanhamento do regime de pensão complementar, que se regulará pelo disposto no artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, e pelo correspondente normativo regulamentar do Instituto de Seguros de Portugal.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Salvaguarda de direitos**

1 — Os trabalhadores que, estando ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham completado 60 anos de idade até 31 de Dezembro de 2006, bem como os que tenham passado à situação de reforma e os pensionistas existentes àquela data, mantêm o regime complementar de segurança social previsto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários e no Fundo de Pensões que o financia, ficando, portanto, excluídos do regime complementar de reforma que consta das cláusulas 14.<sup>a</sup> a 19.<sup>a</sup>, exceptuado o n.º 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>, bem como se mantêm inalterados os benefícios constantes do plano de benefício definido.

2 — O Banco continuará a ser integral responsável por quaisquer contribuições adicionais que venha a ser necessário efectuar para garantia dos benefícios complementares assumidos com os trabalhadores, reformados e pensionistas referidos no número anterior.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Disposições subsidiárias**

Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente capítulo serão aplicadas as disposições do regime de pensão complementar referido no n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup> do presente acordo.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>****Doença**

1 — Os trabalhadores ao serviço do Banco beneficiam do regime de protecção na doença nos precisos termos que, em cada momento, se encontrem previstos no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários deste acordo.

2 — A prestação de subsídio de doença a que os trabalhadores tenham direito, por força do disposto no número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem à situação de doença, de montante inferior ao do valor líquido da retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo 1, ou do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, quanto aos restantes.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>****Contribuições para os SAMS**

1 — Para o cálculo das contribuições para os SAMS, a que se referem as alíneas c) e d) do n.º 4 da cláusula 144.<sup>a</sup> do acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, consideram-se os valores da pensão efectivamente rece-

bida, que integra a pensão da segurança social e a pensão complementar prevista no presente acordo, decorrente quer das contribuições do Banco, determinadas nos termos dos n.ºs 2 a 10 da cláusula 15.<sup>a</sup> e da cláusula 17.<sup>a</sup>, quer das contribuições dos trabalhadores, determinadas nos termos do n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>, ambas do presente acordo.

2 — As contribuições para os SAMS, a efectuar nos termos do número anterior, terão lugar no momento em que sejam disponibilizados aos beneficiários os montantes sobre que incidem, independentemente de o recebimento ocorrer sob a forma de capital ou de prestações mensais, nos termos do plano de pensões aplicável.

**CAPÍTULO V****Disposições gerais e transitórias****Cláusula 25.<sup>a</sup>****Comissão paritária**

1 — É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão é formada por seis membros, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos Sindicatos signatários e os outros três pelo Banco.

3 — Cada parte designará dois membros suplentes.

4 — Os membros da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este acordo, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — Os membros da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

9 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

10 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Contribuições para os planos de pensões de contribuição definida**

As contribuições para os planos de pensões de contribuição definida a que se referem as cláusulas 15.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup> efectuem-se a partir do mês seguinte ao da data de entrada em vigor deste acordo.

**ANEXO I****Grupos profissionais****Grupo I**

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, ad-

ministrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

### Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

### Grupo III

Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;  
Contínuo;

Guarda;  
Motorista;  
Porteiro;  
Vigilante.

*Nota.* — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;

Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;

Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

### Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas e abrange as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

## ANEXO II

### Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor em euros	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 656,31				
17	2 401,87				
16	2 234,63				
15	2 058,67				
14	1 878,86				
13	1 705,21				
12	1 561,57				
11	1 438,45				
10	1 286,60	40 anos completos de serviço ou 5 anos completos neste nível, com avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos, após colocação no nível 10.			
9	1 180,41	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 069,35	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			

Níveis	Valor em euros	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
7	989,58	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	935,71	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	827,98	Admissão e 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	718,71		5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	624,83		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	550,96			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	468,37				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

### ANEXO III

#### Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

**Director.** — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

**Director-adjunto ou subdirector.** — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

**Assistente de direcção.** — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

**Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector.** — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

**Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção.** — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

**Gerente de zona.** — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

**Gerente.** — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

**Subgerente.** — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

**Adjunto de encarregado geral.** — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado

geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

*Encarregado dos grupos II, III e IV.* — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

*Chefe de oficina.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

*Subchefe de oficina.* — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

*Técnico:*

1) É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste AE e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções;

2) A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;

c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição;

3) As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

a) *Técnico do grau I.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;

b) *Técnico do grau II.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição.

Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

c) *Técnico do grau III.* — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica;

exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

d) *Técnico de grau IV.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Inspector-chefe.* — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

*Inspector.* — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

*Inspector-adjunto ou subinspector.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

*Auxiliar de inspecção.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

*Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática.* — É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de OM, para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista-programador.* — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas projecto.

*Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos condu-

centes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

**Gestor de cliente.** — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

**Agente de organização e métodos.** — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

**Analista de informática.** — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

**Operador principal.** — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

**Programador de informática.** — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

**Operador de informática.** — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

**Solicitador.** — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

**Promotor comercial:**

1) É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços;

2) A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;

b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;

c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;

d) Conhecimento de legislação bancária;

e) Aptidão para relações humanas.

**Cambista.** — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do Banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

**Assistente social.** — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar.

**Secretário.** — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

**Enfermeiro.** — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

## ANEXO IV

### Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de OM e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico do grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico do grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

### Acta final

As partes outorgantes do presente acordo decidem consagrar em acta final o seguinte:

1 — As promoções previstas nos n.ºs 3 a 5, inclusive, da cláusula 5.ª do acordo ora celebrado terão efeitos reportados a 1 de Junho de 2008.

2 — Para efeitos da cláusula 20.ª do mesmo acordo, entende-se que será garantido o regime constante de acordos celebrados entre o Banco e seus trabalhadores.

3 — O disposto na cláusula 18.ª do acordo abrange, na pensão complementar por morte, as prestações referentes à pensão de sobrevivência, nos termos do disposto no plano de pensões de contribuição definida.

Lisboa, 4 de Agosto de 2008.

Pelo BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A.:

*Joaquim Filipe Marques dos Santos*, administrador presidente da comissão executiva.

*João Manuel da Silva Machado dos Santos*, administrador da comissão executiva.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Afonso Pires Diz*, mandatário.

*Carlos Luís Justo dos Santos Marques*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.

*Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares*, mandatário.

Depositado em 20 de Agosto de 2008, a fl. 21 do livro n.º 11, com o n.º 235/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **APIEE — Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 26 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da denominação, sede, âmbito e fins**

###### **Artigo 1.º**

###### **Natureza**

1 — APIEE — Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética é uma associação que tem por objectivo a defesa e a promoção dos interesses das pessoas colectivas que exercem a sua actividade no âmbito do subsector da construção designado por instalações técnicas especiais.

2 — A Associação rege-se pelo disposto na legislação aplicável, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos aprovados nos termos dos referidos estatutos.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

1 — A sede da Associação é no concelho de Lisboa.

2 — A sede da Associação poderá ser transferida para outra localidade dentro do território nacional por deliberação da assembleia geral.

###### **Artigo 3.º**

###### **Duração**

A Associação terá duração ilimitada.

###### **Artigo 4.º**

###### **Filiação em organizações internacionais**

1 — A Associação poderá filiar-se ou agrupar-se em organizações, federações ou confederações nacionais e internacionais.

2 — No caso de filiação ou de agrupamento nos termos do referido no número anterior, não poderá ser limitada a autonomia económica e administrativa da Associação.

###### **Artigo 5.º**

###### **Fins**

1 — A Associação tem genericamente por objectivo a defesa dos direitos e interesses dos seus membros e a pro-

moção de tudo quanto contribua para fomentar o prestígio da actividade dos seus associados, designadamente:

a) Defender os interesses dos seus associados, junto das entidades públicas, parapúblicas e sindicais;

b) Manter os associados informados no que diz respeito às matérias com interesse para a actividade dos mesmos, nomeadamente, a nível legislativo, técnico, económico e financeiro;

c) Fomentar a união e harmonia entre os associados, designadamente, procurando fazer cumprir regras de leal concorrência;

d) Cooperar com entidades públicas ou privadas em iniciativas que tenham por objectivo a promoção dos interesses dos seus associados;

e) Intervir no estudo e debate de medidas de carácter económico-social que afectem ou possam vir a afectar a actividade dos seus associados;

f) Elevar o nível profissional, técnico, intelectual e moral dos seus associados;

g) Celebrar convenções colectivas de trabalho em representação dos associados e apoiá-los na resolução de questões laborais;

h) Promover e organizar acções de formação profissional no âmbito das diversas áreas técnicas da actividade dos associados.

2 — A Associação poderá ainda defender e representar os interesses dos associados no domínio de actividades complementares ou conexas à actividade mencionada no número um do artigo 1.º

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos associados**

###### **Artigo 6.º**

###### **Associados**

1 — Podem ser associados da Associação as pessoas colectivas de direito privado que exerçam a actividade designada por instalações técnicas especiais.

2 — O número de associados é ilimitado.

3 — São associados de pleno direito os associados que não tenham quotas em atraso, não se encontrem suspensos e sejam associados há mais de seis meses.

###### **Artigo 7.º**

###### **Admissão de associados**

1 — A admissão dos associados é da competência da direcção.



2 — A recusa da admissão como associado deve ser fundamentada, não podendo basear-se numa decisão arbitrária da direcção.

#### Artigo 8.º

##### Regulamento de Admissão de Associados

As formalidades a cumprir para admissão de associados constarão de regulamento interno, aprovado pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — A qualidade de associado perde-se:

- a) Por demissão, formalizada em carta registada com aviso de recepção, remetida à direcção, com a antecedência mínima de três meses;
- b) Pela cessação do exercício da actividade do associado;
- c) Por aplicação de pena de expulsão ao associado;
- d) Em caso de falência, insolvência ou dissolução do associado.

2 — A perda da qualidade de associado não dá direito à devolução de quotizações pagas e implica a perda do direito ao património social da Associação, sendo o associado responsável pelo pagamento das quotizações relativas ao período de tempo durante o qual manteve essa qualidade.

3 — Os membros demissionários, expulsos ou excluídos deverão restituir à Associação todas as insígnias e quaisquer outros símbolos da associação que estejam na sua posse, sendo-lhes vedada a utilização de papel ou quaisquer outros documentos comerciais com o tímbre da Associação.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados de pleno direito:

- a) Eleger e serem eleitos para os órgãos sociais da Associação;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias, de acordo com o preceituado nos estatutos;
- c) Participar, com direito de voto, nas assembleias gerais da Associação.

2 — São direitos de todos os associados:

- a) Participar nas assembleias gerais da Associação;
- b) Obter o apoio da Associação na defesa dos seus interesses;
- c) Receber toda a informação sobre temas de interesse colectivo elaborada pela Associação;
- d) Serem informados, sempre que o solicitem, sobre o funcionamento da Associação;
- e) Apresentar sugestões e recomendações;
- f) Beneficiar dos serviços que venham a ser prestados pela Associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que esta se encontre filiada;
- g) Utilizar, nos termos regulamentados, os serviços e fundos de apoio existentes para os associados.

#### Artigo 11.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Colaborar activa e diligentemente nos serviços de interesse comum, estabelecidos pela Associação;
- b) Pagar pontualmente as quotas e outros encargos fixados nos regulamentos;
- c) Prestar auxílio aos órgãos sociais da Associação na elaboração de, nomeadamente, informações, estatísticas e estudos, sempre que tal lhes seja solicitado, prestando todas e quaisquer informações relevantes para a Associação e seus associados, desde que tal auxílio não implique a divulgação de informações comerciais e industriais consideradas confidenciais;
- d) Aceitar a sua eleição para cargos sociais e comissões especiais, salvo em caso de legítimo impedimento, devendo o associado desempenhar os referidos cargos e comissões com zelo e diligência;
- e) Comunicar, de imediato, a mudança do endereço da sede da empresa e dos titulares dos membros da respectiva administração ou gerência;
- f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;
- g) Cumprir os estatutos e os regulamentos internos da Associação;
- h) Respeitar as deliberações e decisões dos órgãos sociais da Associação e colaborar na execução das mesmas;
- i) Contribuir para o prestígio da Associação;
- j) Desenvolver a sua actividade industrial com honestidade, profissionalismo e competência, por forma a contribuir para o prestígio da mesma.

#### Artigo 12.º

##### Disciplina

1 — Os casos de violação dos deveres dos associados serão julgados pela direcção, a quem caberá a aplicação de sanções disciplinares.

2 — Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral.

3 — A aplicação de qualquer pena disciplinar será precedida de audiência do arguido, que poderá, se o pretender, apresentar por escrito a sua defesa, para o que disporá de prazo adequado, a fixar no regulamento disciplinar da Associação.

4 — Tendo em conta o grau de gravidade da infracção cometida, as circunstâncias conexas com a infracção, as suas consequências, a reincidência ou reiteração do comportamento faltoso, as sanções disciplinares que podem ser impostas aos associados são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização correspondente a um ano;
- c) Suspensão, por um período nunca superior a seis meses;
- d) Expulsão.

5 — Constituem infracções disciplinares muito graves, que determinam a expulsão do associado:

- a) A existência de quota ou quotas em atraso por mais de um ano que não venham a ser liquidadas no prazo de

oito dias, após notificação para o efeito por carta registada com aviso de recepção;

b) A condenação por crime doloso punível com pena de prisão superior a três anos;

c) A prática de actos considerados como violação muito grave dos deveres dos associados, nomeadamente, pelo facto de consubstanciarem um comportamento desleal que compromete os interesses gerais ou individuais dos membros da Associação ou a prática de actos susceptíveis de comprometerem a honra da actividade empresarial ou da Associação, bem como os interesses gerais ou colectivos dos associados.

### Artigo 13.º

#### Regulamento disciplinar

1 — O regime disciplinar da Associação será objecto de regulamento interno, a aprovar pela assembleia geral sob proposta da direcção.

2 — O estabelecido no regulamento disciplinar não poderá interferir com o desempenho da actividade económica dos associados.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 14.º

##### Órgãos sociais

São órgãos sociais da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 15.º

##### Exercício dos cargos sociais

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos por períodos de três anos, renováveis.

2 — Nenhum associado pode ser eleito como membro de mais de um órgão social.

3 — O exercício dos cargos sociais não é remunerado, sem prejuízo do pagamento das despesas comprovadamente efectuadas e previamente autorizadas pela direcção.

4 — Na composição dos órgãos sociais deverá assegurar-se, de forma equilibrada, a representação das várias áreas geográficas do País e dos vários sectores de actividade dos associados.

#### Artigo 16.º

##### Representação dos associados

Os associados são representados por quem obriga a empresa nos termos da lei, bem como por qualquer outra pessoa devidamente designada para o efeito.

#### Artigo 17.º

##### Substituições

1 — Conjuntamente com os membros efectivos dos órgãos sociais, deverão ser eleitos dois membros suplentes para cada órgão social.

2 — Em caso de impedimento permanente dos membros efectivos ou de necessidade de preenchimento de cargo vago, um dos membros suplentes substitui o membro efectivo.

3 — Os membros suplentes cessam funções no termo do mandato dos membros efectivos substituídos.

### Artigo 18.º

#### Destituição dos membros dos órgãos sociais

1 — Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, desde que haja justa causa.

2 — Constitui justa causa de destituição:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A prática de actos lesivos dos interesses colectivos dos associados ou a falta de interesse demonstrada no exercício dos respectivos cargos sociais;
- c) A incapacidade para o exercício normal do respectivo cargo social;
- d) A retirada de confiança pela assembleia geral.

### Artigo 19.º

#### Comissão provisória de gestão

Em caso de destituição dos membros dos órgãos sociais, a assembleia geral nomeará uma comissão provisória de gestão, composta por três elementos, a qual exercerá funções de gestão corrente da Associação até à realização de novo acto eleitoral que será obrigatoriamente realizado nos 100 dias seguintes à destituição.

### Artigo 20.º

#### Renúncia aos cargos

1 — Os membros dos órgãos sociais podem renunciar ao respectivo cargo social, desde que fundamentadamente, por carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao presidente do conselho fiscal.

2 — A mencionada renúncia e a consequente cessação das respectivas funções produz efeitos a partir do final do mês seguinte àquele em que tiver sido comunicada, salvo se entretanto for designado ou eleito um substituto para o cargo em causa.

### Artigo 21.º

#### Vinculação da Associação

A Associação obriga-se com a assinatura do presidente ou do vice-presidente da direcção e de outro membro da direcção, sem prejuízo da possibilidade de vinculação da Associação com a assinatura de um dos directores, no âmbito das delegações de poderes referidas no artigo 41.º

### Artigo 22.º

#### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados de pleno direito.

2 — Todos os outros associados, que não sejam associados de pleno direito, apenas poderão participar e intervir nos trabalhos da assembleia geral, mas sem direito de voto.

3 — Compete à assembleia geral:

- a) Proceder à eleição ou destituição da respectiva mesa e dos membros dos demais órgãos sociais;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, a dissolução ou fusão da Associação;
- c) Aprovar os regulamentos internos previstos nos presentes estatutos, sob proposta da direcção;
- d) Apreciar e aprovar o orçamento e plano de actividades;
- e) Aprovar o relatório, balanço e contas;
- f) Fixar a jóia e as quotas dos associados;
- g) Julgar recursos em matéria disciplinar;
- h) Pronunciar-se sobre qualquer assunto que lhe seja submetido pela direcção, pelo conselho fiscal ou por requerimento de um número mínimo de 10 associados;
- i) Deliberar sobre todas as outras matérias que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos e pela lei.

Artigo 23.º

**Mesa da assembleia**

Os trabalhos da assembleia geral são dirigidos por uma mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pela assembleia geral de entre os associados de pleno direito.

Artigo 24.º

**Reuniões**

- 1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano.
- 2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sob convocatória do presidente da direcção, por sua iniciativa ou a requerimento do conselho fiscal ou de um grupo representativo de, pelo menos, 20 % dos associados de pleno direito.
- 3 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser feito por escrito e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral, indicando com precisão os assuntos a incluir na ordem de trabalhos.
- 4 — O presidente da mesa da assembleia geral, quando não defira o requerimento dos associados, não convocando a assembleia geral, deve justificar por escrito a sua decisão.

Artigo 25.º

**Convocatórias**

- 1 — As reuniões da assembleia geral serão precedidas de convocatória expedida por carta, para a sede dos associados, e da publicação do respectivo aviso convocatório em dois jornais diários de expansão nacional.
- 2 — A convocação será feita com a antecedência mínima de 10 dias, salvo se a reunião convocada se destinar à eleição dos membros dos órgãos sociais, caso em que essa antecedência será de 30 dias.
- 3 — Das convocatórias constará obrigatoriamente o dia, hora, local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 26.º

**Quórum**

- 1 — A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que estejam presentes ou representados metade dos associados de pleno direito.

- 2 — Em segunda convocação, a assembleia geral poderá deliberar com qualquer número de presenças.

Artigo 27.º

**Local das reuniões**

- 1 — As assembleias gerais têm lugar na sede da Associação.
- 2 — O presidente da mesa da assembleia geral pode escolher outro local para reunir, desde que as instalações da Associação não permitam a realização da reunião em condições satisfatórias.

Artigo 28.º

**Maioria**

- 1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados de pleno direito presentes ou representados, salvo disposição contrária da lei ou dos presentes estatutos.
- 2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos dos associados de pleno direito presentes ou representados.
- 3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos dos associados de pleno direito.

Artigo 29.º

**Votos**

O número de votos de cada associado é fixado de acordo com critérios a estabelecer em regulamento elaborado pela direcção e aprovado pela assembleia geral.

Artigo 30.º

**Representação**

- 1 — Salvo disposição em contrário, os associados podem fazer-se representar por outro associado nas reuniões da assembleia geral, mediante carta assinada dirigida ao presidente da mesa.
- 2 — Cada associado não pode representar mais de um associado.
- 3 — Só podem ser designados como representantes os associados de pleno direito, porque têm direito de voto.

Artigo 31.º

**Assembleias universais**

- 1 — Os associados podem tomar deliberações unânimes por escrito, e bem assim reunir-se em assembleia geral sem observância de formalidades prévias, desde que todos estejam presentes e todos manifestem a vontade que a assembleia se constitua e delibere sobre determinado assunto.
- 2 — Os representantes de associados só podem votar em deliberações tomadas nos termos do n.º 1 se para o efeito estiverem expressamente autorizados por escrito.

Artigo 32.º

**Unidade de voto**

- 1 — Os associados que disponham de mais de um voto não podem fraccionar os seus votos para votar em sentidos diversos sobre a mesma proposta ou para deixar de votar com todos os seus votos.

2 — Um associado que represente outro pode votar em sentidos diversos com os seus votos e os do seu representado.

#### Artigo 33.º

##### Actas

1 — Deve ser elaborada uma acta de cada reunião da assembleia geral.

2 — As actas devem ser redigidas pelo secretário e assinadas pelos membros da mesa presentes.

3 — A assembleia geral pode, contudo, deliberar que a acta seja submetida à sua aprovação antes de assinada nos termos do número anterior.

4 — A assembleia geral pode também determinar que as actas sejam assinadas apenas pelo presidente da assembleia geral, no caso de impossibilidade dos outros membros da mesa.

#### Artigo 34.º

##### Direcção

1 — A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente e sete ou nove vogais, eleitos pela assembleia geral.

2 — Não é permitido aos directores fazerem-se representar no exercício do seu cargo, sem prejuízo da possibilidade de delegação de poderes.

3 — O disposto no número anterior não exclui a faculdade de a Associação nomear mandatários ou procuradores para a prática de determinados actos ou categorias de cargos.

4 — Os directores manter-se-ão em funções até à tomada de posse da nova direcção.

#### Artigo 35.º

##### Impedimentos

Nenhum membro da direcção pode votar em assuntos em que tenha, por conta própria ou de terceiro, um interesse em conflito com o da Associação; em caso de conflito, deverá informar o presidente da direcção.

#### Artigo 36.º

##### Competência

Compete à direcção a representação da Associação e, bem assim, todas as matérias relativas à gestão da Associação, não reservadas por lei ou pelos presentes estatutos a outro órgão social, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Exercer o poder disciplinar;
- b) Criar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Contratar e gerir o pessoal ao serviço da Associação, fixando os respectivos vencimentos e outras regalias sociais;
- d) Elaborar o orçamento e o relatório e contas do exercício anterior;
- e) Adquirir, alienar e onerar bens, excepto imóveis;
- f) Prestar caução e garantias reais pela Associação;
- g) Receber pagamentos e dar quitação;
- h) Fazer e receber depósitos;
- i) Arrendar e dar de arrendamento bens da Associação;
- j) Aceitar e receber subsídios e subvenções, doações e legados;
- k) Celebrar contratos;
- l) Gerir as contas bancárias;
- m) Contrair empréstimos, com ou sem garantia;

n) Criar delegações regionais se e quando o número dos associados na região o justificar, com funções administrativas e de difusão de informação, dotadas de instalações próprias, e cujo funcionamento ficará dependente da orientação geral da direcção da Associação;

o) Fazer cumprir as disposições estatutárias e legais em vigor, bem como os regulamentos internos da Associação.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões da direcção

1 — A direcção reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente quando convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros.

2 — As reuniões devem ser convocadas por escrito pelo presidente, com a antecedência de 15 dias, salvo em casos de urgência em que poderão ser convocadas com 3 dias úteis de antecedência.

#### Artigo 38.º

##### Funcionamento

1 — A direcção só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes.

2 — As deliberações só podem versar sobre assuntos compreendidos na ordem de trabalhos, excepto se todos os directores se encontrarem presentes e todos acordarem que a deliberação possa versar outro assunto.

#### Artigo 39.º

##### Apoio à direcção

A execução das decisões da direcção, a redacção das actas das reuniões, a correspondência e a elaboração de todos os documentos da Associação são assegurados pelos serviços administrativos da Associação, sob a supervisão do presidente.

#### Artigo 40.º

##### Presidente da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção representar a Associação em juízo e fora dele.

2 — Em caso de empate nas votações, o presidente dispõe de voto de qualidade.

#### Artigo 41.º

##### Delegações de competência

A direcção pode encarregar especialmente algum ou alguns dos seus membros de se ocuparem de certas matérias de administração.

#### Artigo 42.º

##### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

2 — Não podem ser membros do conselho fiscal os que exerçam funções de direcção na Associação ou as exerceram nos últimos três anos.

3 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração da Associação;
- b) Vigiar a observância da lei e dos estatutos;

c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;

d) Verificar, quando o julgue conveniente, a extensão do valor em caixa, as existências de qualquer espécie de bens ou valores pertencentes à Associação ou por ela recebidos;

e) Verificar a exactidão do balanço e demonstração de resultados;

f) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua acção fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório, contas e propostas apresentadas pela direcção.

#### Artigo 43.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá uma vez por trimestre e sempre que for convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer dos seus membros, do presidente da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.

2 — O presidente do conselho fiscal pode assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

### CAPÍTULO IV

#### Das eleições

#### Artigo 44.º

##### Realização das eleições

As eleições realizam-se no último trimestre do último ano de cada mandato dos corpos sociais.

#### Artigo 45.º

##### Cadernos eleitorais

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para as eleições, a direcção elaborará cadernos eleitorais dos quais constem todos os associados com direito a voto.

2 — Os cadernos eleitorais serão afixados na sede da Associação com, pelo menos, cinco dias de antecedência em relação à data das eleições.

#### Artigo 46.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas será feita mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia geral até 30 dias antes da data das eleições.

2 — As listas serão subscritas por um mínimo de 10 associados, devendo ainda ser assinadas por todos os candidatos.

3 — Nenhum associado se pode candidatar para mais de um cargo electivo.

4 — As listas indicarão pessoas singulares para exercer o respectivo cargo social em representação de pessoas colectivas.

#### Artigo 47.º

##### Apresentação de lista pela direcção

Se, findo o prazo referido no n.º 1 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas consideradas válidas nos termos dos presentes estatutos, a direcção deverá elaborar e apresentar uma lista ao presidente da

mesa da assembleia geral até ao dia anterior ao previsto para a eleição.

#### Artigo 48.º

##### Funcionamento

A assembleia geral eleitoral funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará da respectiva convocatória, não podendo, em caso algum, ter uma duração inferior a duas horas.

#### Artigo 49.º

##### Forma de votação

A votação será secreta, recaindo sobre listas completas.

#### Artigo 50.º

##### Voto por correspondência

É permitido o voto por correspondência, por forma a regulamentar.

#### Artigo 51.º

##### Regulamento eleitoral

O regulamento eleitoral será aprovado pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

### CAPÍTULO V

#### Regime financeiro

#### Artigo 52.º

1 — A Associação persegue fins não lucrativos.

2 — Com os excedentes da sua gestão económica, deverá a Associação constituir um património que permita garantir a solidez, solvabilidade e continuidade da Associação e melhorar o serviço prestado aos seus associados.

#### Artigo 53.º

##### Receitas da Associação

1 — São receitas da Associação:

a) As jóias e quotas pagas pelos associados;

b) O rendimento de quaisquer bens da Associação;

c) As taxas cobradas pela prestação de serviços cujo financiamento não seja possível com os recursos ordinários, ou que pela sua própria natureza não sejam susceptíveis de aproveitamento pela maioria dos associados;

d) As contribuições, subsídios e donativos dos associados, de organizações empresariais e de organismos públicos ou privados;

e) Quaisquer outras receitas ou rendimentos permitidos por lei;

f) As indemnizações pecuniárias;

g) A importância de multas cobradas.

2 — A jóia e as quotas da Associação serão fixadas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — O montante da quota poderá variar em função de critérios propostos pela direcção e aprovados pela assembleia geral.

4 — Poderá ser fixada uma quota mínima.

#### Artigo 54.º

##### Despesas da Associação

São despesas da Associação as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento das obrigações legais e contratuais aplicáveis.

#### Artigo 55.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 56.º

##### Orçamento, balanço e contas

1 — Até 31 de Dezembro, a direcção elaborará o orçamento para o ano seguinte.

2 — Até 31 de Março, a direcção elaborará o balanço e a conta do exercício findo.

3 — Após apreciação pelo conselho fiscal, o orçamento, o balanço e as contas serão submetidos à aprovação da assembleia geral.

#### Artigo 57.º

##### Regulamento financeiro

Os demais aspectos relacionados com o regime financeiro da Associação serão estabelecidos em regulamento interno.

## CAPÍTULO VI

### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 58.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A Associação poderá dissolver-se com o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos votos dos associados de pleno direito, expresso em assembleia geral, convocada unicamente para esse efeito.

2 — Sendo deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas poderão praticar actos meramente conservatórios e os que se mostrem estritamente necessários à liquidação do património social e ultimate dos assuntos pendentes.

3 — Em caso de dissolução da Associação, a assembleia geral poderá igualmente designar uma comissão liquidatária.

4 — O excedente, caso exista, será preferencialmente destinado a integrar o património da Associação que presente ou possa vir a representar os interesses da maioria dos associados.

Registados em 25 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 49/2008, a fl. 85 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### Comissão de Trabalhadores da Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 2 de Julho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

#### Artigo 1.º

##### Denominação

A Comissão de Trabalhadores da Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A., é a organização que representa todos os trabalhadores do Hotel, independentemente da sua profissão ou categoria profissional.

## Artigo 2.º

### Âmbito

A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade na empresa, onde tem a sua sede em Lisboa, Rua de Latino Coelho, 1.

## Artigo 3.º

### Objectivos

A Comissão tem por objectivos:

- 1) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e na lei;
- 2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade;
- 3) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- 4) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- 5) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com todos os outros órgãos representativos dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- 6) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- 7) Participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 4.º

### Composição

A CT é composta por cinco elementos efectivos e três suplentes, sendo que nunca poderá ser constituída por mais de cinco elementos em efectividade de funções.

## Artigo 5.º

### Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos, conforme legislação em vigor.

## Artigo 6.º

A Comissão de Trabalhadores poderá aderir à comissão coordenadora do sector ou da região.

Esta adesão, bem como a sua eventual, desvinculação, será discutida e votada em plenário geral de trabalhadores, expressamente convocado para o efeito.

## Artigo 7.º

### Sistema eleitoral

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e a conversão dos votos em

mandatos feita de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 8.º

### Comissão eleitoral e apresentação das candidaturas

1 — A comissão eleitoral é constituída por três trabalhadores e eleita em plenário geral de trabalhadores, expressamente convocado para o efeito. Aos trabalhadores eleitos em plenário, juntar-se-á um representante de cada lista concorrente, constituindo, assim, a comissão eleitoral, que dirigirá o processo eleitoral.

2 — As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3 — As listas são apresentadas com a aceitação individual ou colectiva da candidatura por parte dos seus elementos.

4 — Nenhum elemento pode fazer parte de mais de uma lista.

5 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

6 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

7 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades encontradas.

8 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral deverá nas vinte e quatro horas subsequentes optar pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

## Artigo 9.º

### Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores realizam-se em data a indicar no ano em que termina o respectivo mandato.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado da lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — A votação é efectuada durante dois dias com o seguinte horário:

Abertura das urnas — 7 horas e 30 minutos;

Encerramento das urnas — 18 horas e 30 minutos.

4 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual indicará também a composição da mesa, a hora do início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta são rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 11.º

##### Listas

1 — As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto contará todas as listas candidatas, terá forma rectangular e será em papel liso sem marcas e não transparente nem com sinais exteriores.

#### Artigo 12.º

##### Voto por procuração ou correspondência

Não é permitido o voto por procuração.

O voto por correspondência é permitido aos trabalhadores que se encontrem de férias, de folga ou de baixa.

Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação e devem ser enviados por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta, após o encerramento do acto eleitoral.

#### Artigo 13.º

##### Apuramento geral

1 — O apuramento geral do acto eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

#### Artigo 14.º

##### Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes;

f) Assegurar igual acesso aos meios técnicos e material necessário ao desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Conferir a posse aos membros da Comissão de Trabalhadores eleita.

#### Artigo 15.º

##### Entrada em exercício

A Comissão de Trabalhadores entra em exercício nos prazos estabelecidos pela lei.

#### Artigo 16.º

##### Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da Comissão de Trabalhadores eleitos, bem como a acta de apuramento geral serão expostos, durante 15 dias, no local ou locais destinados à afixação de documentos referentes à Comissão de Trabalhadores.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3 — Cópia de toda a documentação referida no n.º 1, será remetida ao ministério responsável pelas relações laborais.

4 — O órgão de gestão será avisado do resultado das eleições, bem como da constituição da Comissão de Trabalhadores eleita.

#### Artigo 17.º

##### Destituição

1 — A Comissão pode ser destituída em qualquer momento, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos legalmente para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da Comissão.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros substituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da Comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

#### Artigo 18.º

##### Renúncia de mandato

1 — A qualquer momento, qualquer membro da Comissão de Trabalhadores poderá renunciar ao mandato.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 15.º



### Artigo 19.º

#### Direito de eleger e ser eleito

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser eleito para a Comissão de Trabalhadores.

### Artigo 20.º

#### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores reunirá mensalmente e cada vez que tal seja necessário para discutir e resolver problemas surgidos na empresa.

As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos.

No caso de estar presente um número par de elementos e houver empate nas decisões, caberá ao cabeça de lista da lista mais votada o desempate da votação.

### Artigo 21.º

#### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

### Artigo 22.º

#### Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais dos trabalhadores são convocadas pela Comissão de Trabalhadores ou por requerimento de 100 ou 20 % dos trabalhadores, constando no requerimento a ordem de trabalhos da reunião.

2 — A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos, sendo feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3 — Quando a iniciativa de reunião não for da Comissão de Trabalhadores, esta convocá-la-á no prazo máximo de 20 dias.

4 — As deliberações das reuniões gerais dos trabalhadores serão aprovadas pela maioria dos trabalhadores presentes. Sempre que solicitada por maioria dos presentes, essa deliberação será votada por voto secreto.

5 — O voto é sempre secreto nas votações referentes a eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos, adesão a comissões coordenadoras e sempre que esteja em causa alterações das condições de vida dos trabalhadores. Nestes casos, a votação será deliberativa com a maioria absoluta dos votos expressos.

### Artigo 23.º

#### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

### Artigo 24.º

#### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo.

### Artigo 25.º

#### Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos estatutos, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou a 30 % ou 300 trabalhadores.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos aplicáveis à eleição para a Comissão de Trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela Comissão de Trabalhadores com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data de votação.

### Artigo 26.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 27.º

#### Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros, em efectividade de funções.

### Artigo 28.º

#### Omissões

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei.

Registados em 20 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 102/2008, a fl. 130 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **MERCAFAR — Distribuição Farmacêutica, S. A. Eleição realizada em 18 de Julho de 2008**

Efectivo — António Sequeira, bilhete de identidade n.º 9318956.

Suplente — Mário Manuel dos Santos Martins Freitas, bilhete de identidade n.º 11596151.

*Observações.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 26 de Agosto de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 66/2008, a fl. 28 do livro n.º 1.